

МБДОУ «Полтавский детский сад «Солнышко»
Полтавского района Омской области

Принят на педагогическом
совете
МБДОУ «Полтавский
детский сад «Солнышко»
Протокол № 2 от 30.11.2023

Утверждаю
заведующая МБДОУ «Полтавский
детский сад «Солнышко»
_____ Т.В. Любовская

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Шаги к успеху»

(для молодых (начинающих) педагогов (*педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы*) образовательных организаций)

Направление: психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого (начинающего) специалиста

Форма наставничества: педагог – педагог

Ролевая модель: опытный педагог – молодой специалист

2023 год

Программа наставничества «Шаги к успеху» разработана на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, приказа об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области № 38 от 06.05.2022 г., распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Шаги к успеху»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.	Пояснительная записка	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	1.Описание общей ситуации в контексте программы наставничества В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников, в том числе успешной адаптации молодых/начинающих педагогов в коллективе (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва /педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы). 2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе время от времени появляются новые педагогические работники, в числе которых могут присутствовать молодые (начинающие) педагоги (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), которым необходима поддержка для успешного вхождения в должность и качественного исполнения своих трудовых обязанностей. Также начинающим педагогам может не хватать умений в области применения имеющихся теоретических знаний на практике, что также снижает эффективность их профессиональной деятельности. Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности,

		необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации. 3. Современное состояние развития сопровождения педагогов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество В настоящее время педагогический коллектив дошкольной образовательной организации состоит из 11 педагогов, из которых 1 относится к категории молодых (начинающих) специалистов(педагогов, / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы). ВОО в январе 2020 года введено в действие Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Полтавский д/сад «Солнышко» , осуществлен анализ кадрового состава педагогического коллектива, разработаны персонализированные программы наставничества педагогов; сформированы наставнические пары «опытный педагог – молодой специалист».
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Программа наставничества «Шаги к успеху» предназначена для молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы). Цель Программы – обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «опытный педагог – молодой специалист») в процессе профессиональной деятельности. Задачи: 1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога (педагога, приступившего к работе после длительного перерыва / педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы) на месте работы или в должности педагога. 2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности. 3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности. 4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана

		мероприятий персонализированной программы наставничества. 5. Создание психологически комфортной среды для развития и в дальнейшем повышения квалификации молодых специалистов. 6. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. 7. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Шаги к успеху» – 1 год (в течение учебного года; может быть продлена в зависимости от результатов ее реализации/запросов наставляемого).
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества «Шаги к успеху» интегрируется с научно-методической работой образовательной организации, деятельностью методических объединений педагогов. Программа наставничества «Шаги к успеху» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: 1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 3. Программа развития образовательной организации. 4. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». 5. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. 6. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. 7. Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	При реализации программы «Шаги к успеху» применяется форма наставничества: «педагог–педагог» , предполагающая взаимодействие в ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и

др.). Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.

Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:

- в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в условиях практической профессиональной деятельности;
- в способности осознать причины и преодолеть трудности при вхождении в должность;
- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом - профессионалом.

Формы работы: консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педпроцессов, анализ педагогических ситуаций

Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь наставляемому в преодолении тех или иных барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов. Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Таким образом, сущность деятельности наставника включает не только педагогическую поддержку, но и устранение компетентностных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных,

образовательных профессиональных проблем.

Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает более или менее продолжительное взаимодействие наставника и сопровождаемого в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные компетентностные дефициты, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
7. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
8. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.
2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.
3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

		Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия: 1. «Я расскажу, ты послушай». 2. «Я покажу, ты посмотри». 3. «Сделаем вместе». 4. «Сделай сам, я подскажу». 5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».
2.		<i>Содержание программы</i>
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы наставничества «Шаги к успеху»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Куратор –сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества педагогических работников. Наставник–педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации; участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого; педагог - профессионал. Функции наставника 1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; – помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление временем); – оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;

		– совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. 2. Обучение: – информирование; – демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий; – консультирование; – контроль и оценивание результатов деятельности. 3. Медиация: – диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций; – посредничество во взаимодействии. 4. Самообразование: – самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов; – проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами; – овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; начинающий педагог, испытывающий затруднения в профессиональном становлении в новых условиях.
2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества «Шаги к успеху» осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк

наставников, создает условия для определения наставнических пар.

2.Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами-наставниками.

3.Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.

4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.

5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.

6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

Куратору программы наставничества «Шаги к успеху» необходимо:

формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ

наставничества педагогических работников;

разработать (совместно с наставниками) планы мероприятий (Дорожные карты) осуществления наставничества;

осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества совместно с методическим объединением наставников/комиссия/совет (при его наличии);

организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;

сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников организации;

Способы отбора наставников и наставляемых

Наставляемый автоматически становится участником программы наставничества при устройстве на работу в образовательную организацию (при выходе на работу после длительного перерыва). Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатура наставника утверждается на заседании методического объединения педагогических работников / наставников (при его наличии).

Основные критерии отбора наставников

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).

Наставник должен обладать следующими личностными качествами:

устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;

открытость, общительность, коммуникабельность;

		лидерские качества; настойчивость, нацеленность на результат; терпение и толерантность; соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; склонность к постоянному саморазвитию; отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости. Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями: эмоциональный интеллект; умение сотрудничать; управление временем; лидерские качества; креативная способность; настрой на развитие. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников организации; диагностики профессиональных затруднений.
3.	Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1.	Организация контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: 1. Анкета для выявления профессиональных запросов педагогов. 2. Анкета для выявления профессиональных компетенций наставника 3. План реализации персонализированной программы наставничества 4. План реализации персонализированной программы наставничества 5. Анкета удовлетворенности наставника. 6. Анкета удовлетворенности наставляемого. 7. Отчет наставника. План реализации персонализированной программы наставничества 8. Лист оценки работы наставника.

		9. Форма ведения базы данных наставников, наставляемых и программ наставничества. Куратор программы наставничества «Шаги к успеху» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте образовательной организации.
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	1. Вовлечено в наставничество 100% педагогов из числа молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы) к концу 2024 года. 2. Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга). 3. Не менее 90% начинающих педагогов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации.

Тема «Приемы развития творческих способностей у детей дошкольного возраста»

Содержаниеработы	Формапроведения	Сроки
1. ПомощьвизученииЛНАдетскогосада,Федеральногозакона№273-ФЗ,ФГОСДО,ФОПДО, актуальныхсанитарныхтребований. 2. Оформлениедокументациигруппы. 3. Мониторингразвитиядетей	1. ЗнакомствососновнымидокументамиДОО. 2. Консультации и ответы наинтересующиевопросы. 3. Составлениепаспорта группы.	Ноябрь
1.ИзучениеметодикипроведенияОДисовместнойдеятельностипедагогасвоспитанниками. 2.Изучение нетрадиционных формвзаимодействияс родителями	1.Новые задачи ФОП дошкольного образования: как реализовать в образовательной практике Скоролупова О.А. 2.Посещение ОД и режимных моментов	Ноябрь
1.Просмотрконспекта ипроведение молодым педагогом ОД похудожественно-эстетическому развитию. 2.Знакомство с приемами развития творческой деятельности	1.Рекомендовано посетить образовательную деятельность наставника «Изобразительная деятельность в дошкольном учреждении» 2.Изучение методическойлитературы порисованию, лепке, аппликации, ручному труду. Обсуждение.	Ноябрь

1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми . 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Совместный просмотр семинара «Проектирование, планирование образовательной деятельности в ДОО: программы и планы воспитательной работы» Бережнова О.В., руководитель кафедры развития образовательных систем БУ ОО ДПО «Институт развития образования» https://www.youtube.com/watch?v=zwgPRn-CUk8 2. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь
1. Публикация статьи в журнале	1. Совместная статья Межрегиональной научно-практической конференции «Тенденции развития образования XXI века: теория и практика» «Нетрадиционные техники аппликации как средство развития ручной умелости у детей среднего дошкольного возраста»	Январь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ОД молодым специалистом	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Рекомендации по проектированию образовательной деятельности с выходом на итоговый продукт фрагмент образовательной деятельности по ОО художественно-эстетическое развитие (обрывная аппликация) «Подарок маме» " в средней группе.	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в	1. Консультация «Современные педагогические технологии», обмен опытом, помощь наставника.	

образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов в молодом педагоге	2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения	Март
1. Организация ОД во второй половине дня.	1. Практические рекомендации по проектированию развивающих занятий с дошкольниками Чернобай Т.А., доцент кафедры ДНО Практические рекомендации по проектированию развивающих занятий с дошкольниками - YouTube	Апрель
1. Подведение итогов работы 2. Проектирование образовательной деятельности с учетом содержания образовательных областей ООП ДО	1. Самоанализ молодого педагога 2. Просмотр скринкаста «Организация предметно-пространственной развивающей среды в старшей группе» Конюхова С.Л. МБДОУ «Полтавский детский сад «Солнышко» https://youtu.be/hk1ENtBCRxw	Май
Анкетирование удовлетворенности наставников		Июнь
Анкетирование удовлетворенности наставляемых		Июнь
Отчет наставников		Июнь
Заполнение базы наставников и наставляемых		Июнь
Заседание Методического объединения педагогов/наставников/комиссия/совет (при его наличии) образовательной организации»: анализ результатов реализации программы наставничества, внесение изменений в программу (по необходимости)		Июнь

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)

в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)



Цели: _____

Задачи: _____

<i>Дата проведен ия (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды,
информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Вопрос	Оценка
--------	--------

	<i>(по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	

– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	

– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

**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.

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

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 организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе 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):

- 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 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
- другое (допишите) _____

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

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

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

- 3,5–2,5 часа в неделю;

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

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

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

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

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

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

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3

1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			

Организаторские и коммуникативные навыки

1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с			

	глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____навыки, в особенности 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			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
<i>Шкала оценок</i>			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизирова нные, неуверенно применяются на	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

	практике)	дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)				
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончани я	Оценка наставни ка	Оценка руководите ля	Коммен -тарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)	
Руководитель _____ _____ подпись Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г. Наставник _____ _____ подпись Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ подпись _____ Ф.И.О. « _____ » _____ 20 ____ г.	



