

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕ-
ЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 100» ГОРОДА КИРОВА

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
МКДОУ № 100
Протокол от 29.08.2023 №1

УТВЕРЖДЕНА

приказом
заведующего МКДОУ № 100
Л.А.Вожегова
от 29.08.2023г. № 86 о/д



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
педагогических работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 100» города Кирова

Киров 2023 год

№ п/п	Содержание	Стр.
	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1.	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	4
1.1	Пояснительная записка	
1.2	Цель и задачи Программы наставничества	
1.3	Принципы реализации Программы наставничества	
1.4	Планируемые результаты Программы наставничества	
2.	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
2.1.	Организация наставничества в ДОУ	
2.2	Критерии отбора наставника	
2.3	Этапы реализации Программы наставничества	
3.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	
3.1	Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества	
3.2	Механизмы мотивации и поощрения наставников	
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	
	ПРИЛОЖЕНИЕ	

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Идея создания Программы наставничества педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 100» города Кирова (далее Программы наставничества) появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 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 Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-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»)

Образовательная программа дошкольного образования муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №100» города Кирова
Приказ об утверждении Положения о наставничестве №90 о/д от 31.08.2022г.
Положение о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ №100

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Программа наставничества разработана для педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №100» (далее МКДОУ №100) и нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою педагогическую деятельность в МКДОУ №100, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников. Программа наставничества направлена на непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников МКДОУ №100.

1.2. 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 повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщения передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи Программы наставничества:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

1.3. Принципы Программы наставничества.

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.

1.4. Ожидаемые результаты Программы наставничества

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;

улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организация наставничества в ДОУ

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

В структуру управления реализацией Программы наставничества МКДОУ №100 входят:

- руководитель;
- наставники – педагоги;
- педагог-психолог;
- наставляемый, молодой/начинающий специалист.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.

Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и уме-

ний. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

2.2. Критерии отбора наставника

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

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	-Стабильно высокие результаты образовательной деятельности -Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	-доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; -умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; -знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества	-умение обучать других; -умение слушать;

личности	<ul style="list-style-type: none"> -умение говорить (грамотная речь); -аккуратность, дисциплинированность; -ответственность; -ориентация на результат; -командный стиль работы.
----------	--

Условия назначения педагогов - наставников

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективности.

Права наставника

Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

2.3. Этапы реализации Программы

Программа предполагает три этапа:

1. Подготовительный.
2. Практический.
3. Итоговый.

I этап – Подготовительный, включает в себя:

- изучение локальных актов ДОУ о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за опытными педагогами;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II Этап – Практический.

- наставник разрабатывает и реализует индивидуальный образовательный маршрут, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога;
- изучение теоретического основания и содержания образовательной программы

МКДОУ №100

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно – развивающей среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями (законными представителями);
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний.

Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями (законными представителями).

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

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения молодого педагога в профессию:

- индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя ДОО;
- создание в ДОО условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации; организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально педагогической переподготовки воспитателей (если пришли из других сфер деятельности);
- вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;

- контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям;
- обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников;
- оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы с молодыми специалистами

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Формы работы	Содержание работы
Педагогический совет	Позволяют расширить информационное поле педагогических работников в области технологий и их использования в образовательном процессе.
Семинары-практикумы	Молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках».
Круглый стол	Обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением разнообразных приемов: решение педагогических ситуаций. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.
Дискуссия	Обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики.
Деловая игра	Максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.
Открытый просмотр	Открытые просмотры образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного, позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты, научиться проводить анализ образовательного процесса.
Индивидуальная консультация	Проводятся по актуальным проблемам, по заявкам молодых педагогов, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у них вызывают затруднения.
Самообразование	Позволяет молодому специалисту самостоятельно систематизировать приобретенные знания из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека.
Мастер-класс	Теоретический материал подкрепляется примером из практики, отрабатываются отдельные приемы и способы работы.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя ДОУ.

III этап реализации программы - итоговый:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДОУ, так и на муниципальном уровне;
- Анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов;
- Обобщение опыта работы;
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

3.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1.Мониторинг и оценка результатов реализации Программы.

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг. Мониторинг процесса реализации Программ понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ДОУ, динамику показателей социального благополучия внутри ДОУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый. Контроль за реализации программы включает:

посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Цели мониторинга: Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника; - контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов: Сбор данных осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Анализ проводит координатор Программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
- Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами

наставничества;

- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

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.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка
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 ОП ДО	
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП 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 ОП 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 ОП 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	

	Аналитические навыки	
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 _____.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Индивидуальный план осуществления наставничества.

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

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Отметка о выполнении
1	Знакомство с нормативно-правовой базой ДОУ; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании образовательного процесса в ДОУ; Организация развивающей предметно – пространственной среды в группе. Организация и проведение приёма пищи в группе; Формы взаимодействия с семьёй: родит. собрания; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); Изучение нормативных документов, ФГОС.	Сентябрь Октябрь	
2	Составление конспектов ОД; Методика проведения праздников в ДОУ; Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ ОД в группах, соблюдение методики проведения образовательной деятельности; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Ноябрь	
3	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьёй: консультации, досуги, дни открытых дверей; Организация и методика проведения новогоднего праздника в ДОУ.	Декабрь	
4.	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьёй: консультации, досуги, дни открытых дверей Организация и методика проведения новогоднего праздника в ДОУ.	Январь	
5.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ;	Февраль	

	Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности; Привлечение родителей к мероприятиям в ДОУ; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика)		
6.	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр проведения молодым специалистом корригирующей гимнастики с детьми; Проектная деятельность дошкольников; Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Март	
7.	Информирование родителей о жизни детей в ДОУ; Роль сюжетно - ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно - ролевых игр.	Апрель	
8.	Виды прогулок. Организация прогулки. Открытые просмотры (проведение молодыми специалистами образовательного события) Подготовка к летней – оздоровительной компании. Подведение итогов.	Май	

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей _____

« ____ » _____ 2023 г.

Подпись (ФИО куратора)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3**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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

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 _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 6**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: _____