

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД № 7»
(МБДОУ «Центр развития ребёнка – Детский сад № 7»)**

Калинина, 80, г. Калачинск, 646900, тел 8(38155)21066, E-mail: ds7.kalach@mail.ru
ОКПО: 67370893, ОГРН: 1105543027589, ИНН/КПП 5515200105/551501001

Утверждено:
На Педагогическом совете
«Центр развития ребёнка –
детский сад № 7»
г. Калачинска Омской области
Протокол № 2 от «15» сентября 2023 г

Утверждаю
Директор «Центр развития
ребёнка – детский сад № 7»
г. Калачинска Омской области
Королёва Т.Г.
Приказ № 43-А от «15» сентября 2023 г

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 7»

Содержание программы

№ п/п	Наименование	Страницы
	Пояснительная записка	3
1.	Целевой раздел	
1.1.	Актуальность и новизна Программы.	3-4
1.2.	Цели и задачи Программы.	5
1.3.	Планируемые результаты реализации Программы.	5
2.	Содержательный раздел	
2.1.	Организационные основы наставничества.	5
2.2.	Варианты Программы.	6
2.3.	Критерии отбора наставника.	6
2.4.	Этапы реализации Программы.	7
3.	Организационный раздел	
3.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы.	9
3.2.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	10
4.	Заключение	10
5.	Приложения к Программе	11-19

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Программа целевой модели наставничества педагогических работников» (далее – Программа) нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка-детский сад № 7» (далее – ДОУ), они 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.

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. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Данная Программа — 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 разных уровней. Программа направлена на вариативную, непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников ДОУ.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Актуальность и новизна Программы

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. 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 заведующий ДОУ, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Актуальность Программы:

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема, решаемая Программой:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и

теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Нормативные основы Программы:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций 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 ДОУ, 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.

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

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1.2. Цели и задачи Программы

Цель Программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи Программы:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Планируемые результаты реализации Программы

1. Улучшение психологического климата в ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.

2. Содержательный раздел.

2.1. Организационные основы наставничества.

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.

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. Исходя из образовательных потребностей ДОУ, в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

2.2. Варианты Программы

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

2.3. Критерии отбора наставника

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей) и воспитанников
Профессиональные формы и навыки	- глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта

	управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.
--	---

2.4. Этапы реализации программы

Программа предполагает три этапа:

1. Подготовительный.
2. Реализационный.
3. Итоговый.

I этап – Подготовительный, включает в себя:

- изучение локальных актов ДООУ 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 ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II Этап – Реализационный.

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

- изучение теоретического основания и содержания программы «Школа 2100»
- 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 ДООУ;
- 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 ДОУ 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 ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя ДОУ;

- создание в ДОУ 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 они 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, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

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 ДООУ, 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 ДООУ, динамику показателей социального благополучия внутри ДООУ, 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:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. 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.

4. 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.

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: _____

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Знакомство с нормативно-правовой базой ДОУ; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании образовательного процесса в ДОУ; Мониторинг детского развития; Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе.	Сентябрь		
2	Организация и проведение приёма пищи в группе; Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно-ролевых игр; Изучение нормативных документов, ФОП, ФГОС.	Октябрь		
3	Составление конспектов занятий; Методика проведения праздников в ДОУ; Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ непосредственно - образовательной деятельности в группах, соблюдение методики проведения; Образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Ноябрь		
4	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьёй: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя; Организация и методика проведения новогоднего праздника в ДОУ.	Декабрь		

5	Открытый просмотр приёма пищи в группе, организованного молодым специалистом; Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста; Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности; Индивидуальное сопровождение ребенка; Знакомство со здоровье - сберегающими технологиями; Показ молодым специалистом закаливающих процедур; Повышение профессионального мастерства.	Январь		
6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ; Взаимодействие воспитателей с учителем – логопедом, в процессе образовательной деятельности; Речевое развитие детей; Привлечение родителей к мероприятиям в ДОУ. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика);	Февраль		
7	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		
8	Информирование родителей о жизни детей в ДОУ; Использование схем, таблиц моделей в работе с детьми.	Апрель		
9	Виды прогулок. Организация прогулки. День открытых дверей. Открытые просмотры (проведение молодыми специалистами прогулок) 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

«__» _____ 20__ г.

(подпись, Ф,И.О. куратора)

ОТЗЫВ
о результатах наставничества

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

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

3. Период наставничества:

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

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

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

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____

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

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

«___» _____ 20__ г.

Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
 2. Культура ведения документации.
 3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
 4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
 5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
 6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
 7. Использование инновационных форм, методов образования.
 8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
 9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
 10. Участие в инновационной работе.
 11. Осуществление самообразования.
 12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
 13. Дисциплинированность и ответственность.
 14. Достижения воспитанников
- « ___ » _____ 20__ г.

Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

«___» _____ 20__ г.

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):

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;
- курсы повышения квалификации;
- мастер-класс;
- творческая лаборатория;
- индивидуальная помощь со стороны наставника;
- школа молодого педагога
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

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

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

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

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

№ 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 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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
6	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
9	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
11	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
13	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
14	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности _____

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 7»

за _____ учебный год

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

Педагогический стаж работы наставника _____

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

Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____

Шкала оценок							
1	2	3	4				
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)				
Профессиональные знания и умения							
№ п/п	Наименование мероприятий по наставничеству	выполненных по осуществлению	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) _____

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя) _____

Руководитель _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Наставник _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ / _____

подпись

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20 ____ г.