

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПО
ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №321 «РОСИНКА»

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74 – а

тел. 244-04-80, тел. (факс)244- 07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

Программа наставничества педагогических работников

г. Красноярск – 2022г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества МБДОУ «Детский сад №321 «Росинка»</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Приказ заведующего № от .2022</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Заведующий: Марьясова Л.Г. Зам. заведующего: Мачулова Ю.А. Учитель-логопед: Николаева Е.В.</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p><u>Федеральный уровень:</u></p> <p>1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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».</p> <p>2. Письмо Минпросвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ АЗ-1128/0 8 от 21.12.2021г.</p> <p>3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников от 28.12.2021г.</p> <p><u>Региональный уровень:</u></p> <p>Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05.</p> <p><u>Муниципальный уровень:</u></p> <p>1. Соглашение о сотрудничестве между МКУ КИМЦ и КГБПОУ КПК №1 им. М. Горького.</p> <p>2. Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества.</p> <p><u>Локальные нормативные акты образовательной организации:</u></p> <p>1. Положение ОО о наставничестве. 2. Положение о стимулирующих надбавках. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Устав МБДОУ №321. 5. Программа развития МБДОУ №321.</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>оказание практической помощи молодым специалистам в период профессиональной адаптации и специалистам со стажем в преодолении трудностей, связанных с отсутствием достаточного уровня сформированности коммуникативной, методической, психологической и общих метапредметных компетенций</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; • оптимизация процесса формирования и развития

	<p>профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; • изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; • активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней; • обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации; • создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; • формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; • укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; • улучшение психологического климата в образовательной организации; • повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов; • рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации; • качественный рост результатов коррекционно-развивающей деятельности у детей в группах наставляемых; • сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами; • повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие педагогов в проектной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства); • рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.
Реализуемые формы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Традиционная форма наставничества («один на один»); 2. «Педагог – педагог»; 3. «Руководитель образовательной организации – педагог».
Этапы реализации	<p>1 этап - подготовительный сентябрь – декабрь 2022;</p> <p>2 этап - основной октябрь 2022-2025;</p> <p>3 этап - заключительный 2024-2025</p>
Сроки реализации	3 года

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы

Уровень компетентности, квалификация педагогов дошкольного образовательного учреждения компенсирующей направленности - главные условия успешной коррекционно-образовательной работы организации. В этих условиях особенно важно иметь инструменты и технологии развития навыков специалистов сопровождения, быстрого включения в работу и адаптации их умений к меняющимся условиям. Так же большое количество молодых специалистов, окончивших педагогические ВУЗы и колледжи, не стремятся продолжить свою трудовую деятельность в бюджетных организациях или вовсе уходят их профессии. Причинами служат слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Именно поэтому все большую роль играет грамотная реализация функции наставничества, как инструмента повышения профессионализма педагогов ДОУ.

1.2 Проблема

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых специалистов, вновь принятых педагогов, в области коррекционно-развивающего обучения детей с ТНР, ЗПР чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, использования современных цифровых технологий, современных требований дошкольного образования.

1.3. Цель: реализация комплекса мер по оказанию практической помощи молодым специалистам в период профессиональной адаптации и специалистам со стажем в преодолении трудностей, связанных с отсутствием достаточного уровня сформированности коммуникативной, методической, психологической и общих метапредметных компетенций, а так же закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

1.4 Задачи:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором

выстроены партнерские отношения.

1.5 Основные понятия и определения, используемые в программе:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (*молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование*).

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.

Куратор - сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

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

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организационные основы наставничества:

1. Общие руководство и контроль над организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.
2. Наставничество организуется на основании приказа заведующего детским садом.
3. Кураторами, осуществляющими руководство деятельностью наставников, являются заместитель заведующего, старший воспитатель.
4. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Уровни структуры	Направления деятельности.
------------------	---------------------------

<p>Руководитель ОО</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
<p>Куратор</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Актуализация информации (не менее одного раза в год) о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых. 2. Организация разработки персонализированных программ наставничества 3. Осуществление мониторинга эффективности и результативности системы наставничества, формирование итогового аналитического отчета по внедрению системы (целевой модели) наставничества. 4. Осуществление координации деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами. 5. Участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.). 6. Инициирование публичных мероприятий по популяризации системы наставничества педагогических работников и др. 7. Куратор работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).
<p>Наставник</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование деятельности наставляемого (определение методики обучения наставляемого, совместное с ним формирование плана профессиональных становлений). 2. Консультирование наставляемого (знакомит с нормативными документами по организации коррекционно-образовательной работы с детьми с ТНР, ЗПР, с гигиеническими требованиями к условиям обучения дошкольников и др.). 3. Совместная разработка рабочей программы и других учебно-методических документов по направлению работы. 4. Оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем. 5. Посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем их анализ. 6. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.

	7. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. 2. Изучение нормативных документов, определяющих его функциональные обязанности по занимаемой должности, структуру. 3. Выполнение плана профессионального становления в установленные сроки. 4. Работа над повышением профессионального мастерства, овладение практическими навыками по занимаемой должности. 5. Обучение у наставника передовым методам и формам работы. 6. Совершенствование своего общеобразовательного и культурного уровня.

3. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

4. РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап: Подготовительный.

Задачи этапа:

1. Утверждение приказа о наставничестве в ДООУ, разработка программы наставничества.
2. Информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества.
3. Формирование совета наставников и выбор куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.
4. Выявление профессиональных затруднений специалистов; разработка основных

направлений работы с молодыми педагогами.

5. Составление дорожной карты по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.

6. Разработка индивидуального плана наставничества специалиста на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления могут вноситься изменения и дополнения.

Содержание взаимодействия наставника и наставляемого на подготовительном этапе.

Наставник анализирует профессиональную компетентность специалиста по критериям:

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

Методы диагностики:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией коррекционно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов специалисты условно делятся на три группы:

- педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы, в т.ч. с детьми с ТНР и ЗПР;
- педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные формы работы с группами наставляемых:

Группа наставляемых	Цель и содержание работы	Форма работы
Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Консультации Семинары-практикумы Беседы
Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы, в т.ч. с ТНР и ЗПР	Овладение навыками практической работы с детьми, родителями.	Изучение методической литературы Мастер-классы наставников Взаимопосещения занятий, режимных моментов Анализ педагогических ситуаций
Педагоги со слабо развитой мотивацией труда	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности,	Дискуссии Круглые столы Деловые игры

	помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей	Убеждения, поощрения беседы
--	--	--------------------------------

2 этап: Основной.

Задача этапа:

Реализация основных направлений Программы наставничества.

Содержание этапа:

1. Определение пар наставник/наставляемый.
2. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
3. Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные).
4. Взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе ресурсов социального партнерства.
5. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей.
6. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ.
7. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

3 этап: Заключительный.

Задачи этапа:

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

1. Мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.
2. Рефлексия (саморефлексия).
3. Поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.
4. Распространение лучшего опыта.
5. Планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и осуществляется мониторинг.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов.

Мониторинг позволяет оценить:

- качество процесса реализации персонализированных программ наставничества;
- личностно-профессиональные изменения наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг проводится на всех этапах внедрения системы наставничества (не менее 2 раз в год). Мониторинг могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется:

1. Анкетирование по методу Дональда Киркпатрика (приложение 1), которое позволяет оценить эффективность системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации

2. Наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

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

6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях);
- представление к награждению ведомственными наградами;
- поощрение в социальных программах;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДООУ;
- размещение на сайте ДООУ методической копилки с программами наставничества;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ.

Приложение 1. Анкета по Киркпатрику

1. В какой мере содержание программы наставничества соответствует потребностям участников?
2. Является ли выбор наставника оптимальным?
3. Использует ли наставник наиболее эффективные методы для поддержания интереса участников, передачи им знаний, формирования у них навыков и установок?
4. Являются ли условия для проведения обучения удовлетворительными?
5. Устраивает ли участников расписание занятий?
6. Способствуют ли аудиовизуальные средства улучшению коммуникации и поддержанию интереса участников?
7. Была ли координация программы удовлетворительной?
8. Что еще может быть сделано для улучшения программы?

Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста/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		
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания АООП ДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательнообразовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в АООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области АООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения АООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в АООП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с			

	поставленными целями по АООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	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 _____.

Персонализированная программа наставничества (ППН)				
№ ДОУ, реквизиты приказа, в котором утверждается модель конкретной пары или группы наставничества				
Запланированный срок реализации	Дата начала реализации			
Цель ППН				
Наставник ФИО, должность, опыт работы				
Наставляемый ФИО, должность, опыт работы				
Дефицит (запрос) наставляемого				
Форма работы (дистанционная или очная, смешанная)				
Ресурсы				
Мероприятие				
Периодичность				
Использование технологий, методов, приемов,				
Способы освоения				
Форма и место предъявления				
Оценка деятельности наставником				
Оценка деятельности наставляемого				
Рекомендации куратора по исполнению ППН				

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, коррекционно-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.

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 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?	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 	
<p>8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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:
