

*Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №11 «Ромашка» города Алушты*

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МДОУ детский сад № 11 города Алушты

протокол № 3
от 31 января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МДОУ детский сад № 11 города Алушты
_____ Габаева М.Д.
Приказ № 85
от 31 января 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы с молодыми специалистами дошкольного образования
«НАСТАВНИК – ПЕДАГОГ»
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 11 «Ромашка» города Алушты

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ		
<i>№</i>		<i>Стр.</i>
1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка: актуальность цель программы задачи программы ожидаемые результаты основные направления работы принципы организации наставничества	3
3	Структура управления реализацией программы наставничества: уровни структуры, направления деятельности правила общения «наставник – педагог» формы работы «наставник – педагог»	7
4	Этапы реализации программы наставничества: 1 этап - адаптационный 2 этап - основной 3 этап - контрольный	10
5	План работы наставника с молодым специалистом	12
6	Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	16
7	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	16
<i>Приложения</i>		
<i>Приложение 1</i>	Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	17
<i>Приложение 2</i>	Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	17
<i>Приложение 3</i>	Анкеты для молодого педагога	19
<i>Приложение 4</i>	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	21

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА для работы с молодыми специалистами дошкольного образования «НАСТАВНИК – ПЕДАГОГ» муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Ромашка» города Алушты
Разработчики	Заведующая Габаева М.Д. Старший воспитатель Дрюк Ю.А.
Место реализации	МДОУ детский сад № 11 города Алушты
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 – адаптационный 2 – основной (развивающий) 3 – контрольный
Формы наставничества	• педагог-педагог <i>должности:</i> воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества для работы с молодыми специалистами дошкольного образования «НАСТАВНИК – ПЕДАГОГ» (далее – Программа) Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Ромашка» города Алушты (далее - МДОУ детский сад № 11 города Алушты, Учреждение) разработана в соответствии с требованиями следующих документов:

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»
- Постановление 13.12.2022г. № 3643 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных мер социальной поддержки молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности и педагогам-наставникам молодых специалистов из числа педагогических работников в муниципальных образовательных

учреждениях муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым»

- Положение о наставничестве МДОУ детский сад № 11 города Алушты

Молодой специалист	<p>под молодым специалистом из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в муниципальной образовательной организации муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым, понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет:</p> <ol style="list-style-type: none">1) получивший диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);2) получивший диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;3) получивший диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;4) получивший диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;5) окончивший аспирантуру. <p>Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:</p> <ul style="list-style-type: none">- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.
---------------------------	--

Актуальность.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в Учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Педагог должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним

стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

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

Начинающие специалисты сталкиваются с рядом трудностей:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания
- различные взгляды молодого и старшего поколений
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями воспитанников

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне Учреждения.

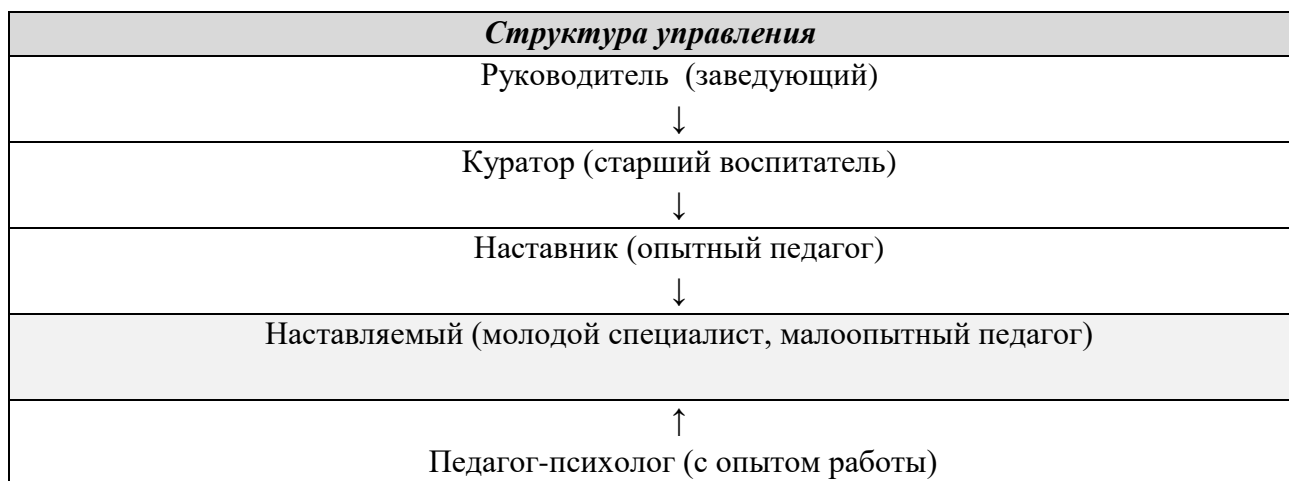
Цель программы	Оказание практической помощи молодым специалистам, малоопытным, начинающим педагогам в профессиональном росте, самореализации и закреплении в профессии
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • прививать интерес к педагогической деятельности • способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста • организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам • оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности • вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности • ускорить процесс профессионального становления, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности • способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • организация профессиональной работы педагога • успешная адаптация педагога • развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности в занимаемой должности • построение наставничества педагогических

	работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
Основные направления работы	<ol style="list-style-type: none"> 1. повышение профессионального мастерства в моделировании воспитательно-образовательного процесса 2. формирование навыка ведения педагогической документации 3. изучение нормативных актов и документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса 4. развитие профессионального умения взаимодействия с семи участниками образовательного процесса 5. изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества
Принципы организации наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • мотивация • сотрудничество • индивидуальный подход • системность работы • добровольность (соблюдения прав и свобод, равенства педагогов, уважение интересов личности) • вариативность

Основные термины	
Наставничество	- это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.
Наставник	– педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий первую или высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.
Наставляемый	– участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, 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.
Куратор	– сотрудник образовательного Учреждения, который отвечает за реализацию программы и индивидуальных планов наставничества

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества),
- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента воспитанников,
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа Учреждения,
- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности,
- методически грамотных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим Учреждения.

<i>Уровни структуры</i>	<i>Направления деятельности</i>
Руководитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Назначение куратора. 5. Материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества 3. Организация обучения наставников 4. Контроль процесса реализации Программы наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Мотивационная поддержка наставляемого 3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого 4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого 5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>
Наставляемый	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>

Правила общения «наставник – педагог»:

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми

педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

- следует сформировать доверительную обстановку
- не навязывать своего мнения, не проповедовать
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы

Формы работы «наставник – педагог»		
Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1 этап Адаптационный	<ul style="list-style-type: none"> • беседа-знакомство • опрос • собеседование • анкетирование • тестирование • наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса • консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность, по ведению документации 	<ul style="list-style-type: none"> • мероприятие «Посвящение в педагоги» • психологические тренинги (арт-терапевтический на снятие эмоционального напряжения, тревожности) • психологические диагностические тесты • тьюторство

<p>2 этап Основной</p>	<ul style="list-style-type: none"> • взаимопосещение занятий, режимных моментов • личный пример • информирование • инструктирование • обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий) • создание РПС 	<ul style="list-style-type: none"> • мастер-класс • семинар-практикум • создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам • «терапия успеха» - образец того, как состояться в профессии • оказание помощи в постановке и достижении цели • «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества
<p>3 этап Контрольный</p>	<ul style="list-style-type: none"> • подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации • подготовка и показ открытого занятия • самостоятельная организация и проведение родительского собрания • выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете 	<ul style="list-style-type: none"> • участие в конкурсном движении • создание своего мини-сайта • активное участие в инновационной деятельности

4. ЭТАПЫ 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.

Этапы реализации программы:	
<p>1 этап Адаптационный</p>	<p><i>Задачи этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • адаптация молодого педагога, • выявление профессиональных затруднений молодых педагогов, • разработка основных направлений работы с молодыми педагогами <p><i>Содержание этапа</i> Педагог наставник анализирует профессиональную готовность</p>

	<p>молодого педагога по критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогическое образование • теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников) • наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста • ожидаемый результат педагогической деятельности • выявление особенностей личности педагога. <p>В зависимости от результатов 1 этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.</p> <p>Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца.</p> <p>На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.</p>
<p>2 этап Основной</p>	<p><i>Задача этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • реализация профессионального становления молодого педагога <p><i>Содержание этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов • взаимоподдержка и взаимопомощь • координация действий педагогов в соответствии с задачами Учреждения и задачами воспитания и обучения детей • разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ • оказание методической помощи опытными педагогами начинающим • помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала • оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога • советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия
<p>3 этап Контрольный</p>	<p><i>Задачи этапа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • подведение итогов работы • анализ эффективности реализации этапов программы <p><i>Содержание этапа:</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • анализ результатов работы молодого педагога с детьми • динамика профессионального роста молодого педагога • рейтинг молодого педагога среди коллег • самоанализ своей деятельности • перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами • подведение итогов, выводы
--	---

5. ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	<ul style="list-style-type: none"> — Подбор, разработка диагностических материалов. — Осуществление диагностических процедур. 	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	<ul style="list-style-type: none"> — Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. — Составление рабочей программы. — Обучение правилам ведения документации, написанию конспектов НОД, плана работы 	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	<ul style="list-style-type: none"> — Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога — Организация общения посредством каналов электронной связи 	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> — Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. — Практикумы по планированию каждого этапа НОД. — Разработка 	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.

		инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	— Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Карта мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты детей с ОВЗ
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС)	— Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	— Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. — Практикум по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	— Выбор диагностических методик. — Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП
9.	Определение технического задания	— Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	— Подготовка отчета наставника	Отчет
2 год			
1.	Моделирование воспитательно-образовательного процесса	— Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной и	Разработка рабочей программы.

		образовательной работы в группе, с ребенком (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	— Изучение годового плана работы Учреждения — Планирование мероприятий	Проведение развлечений, праздников, мероприятий по годовому плану
3.	Разработка темы по самообразованию	— Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
4.	Освоение современных педагогических технологий	— Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. — Организация работы педмастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога (на сайте)	— Презентация портфолио наставника	Наличие портфолио молодого педагога
6.	Введение в процесс аттестации	— Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	— Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. — Видеосъемка НОД. — Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	— Выбор диагностических методик. — Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение	— Разработка технического	Коррекция ИП.

	технического задания	задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	
10.	Итоги реализации программы	— Подготовка отчета наставника.	Отчет
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	— Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. — Организация работы педмастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	— Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	— Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. — Открытые показы. — Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	— Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности	— Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев, НОД, мероприятий, досугов тематических для детей
6.	Аттестация	— Консультирование по оформлению	Аттестация молодого педагога

		документов	
7.	Распространение инновационного педагогического опыта	— Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	— Выбор диагностических методик. — Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы	— Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Отчет

6. ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ

ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество в образовании – на него могут влиять как внутренние, так и внешние условия.

Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками.

Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы.

Необходимо обозначить пути минимизации рисков возможные проблемы и постараться их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.
2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
3. Недостаточное материальноестимулирование работы наставника.
4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА

РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этап 1 - изучение качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации Программы наставничества, отследить динамику показателей социального благополучия внутри Учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

Этап 2 - оценивает мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества.

Для мониторинга используется анкетирование (см. Приложения).

Приложение 1

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Точность ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация 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 развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе, конкурсах.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность в работе.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 2

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
---------------	--

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____

- в проведении 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 образовательной деятельности (НОД)

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

- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) _____

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

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

Анкета для молодого педагога

для анализа промежуточных результатов работы

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 4

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

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

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

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