

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР» ИМЕНИ ВЕТЕРАНА ВЕЛИКОЙ  
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ Г.А. СМОЛЯКОВА  
С. БОЛЬШАЯ ЧЕРНИГОВКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
БОЛЬШЕЧЕРНИГОВСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Структурное подразделение «Детский сад №2»

<p>ПРИНЯТО На педагогическом совете СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смоляковас. Большая Черниговка Протокол № 3 от « 10 » 01 2022 г. <i>Анф</i></p>	<p>УТВЕРЖДЕНО Приказом № 44 -ОД от 10.01 2022 г. Руководителя СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова -с.Большая Черниговка Е.Е. Андреева</p>
---	---



Программа Наставничества

для работы с начинающими воспитателями

на 2022-2026 учебный год

2022г.

## Содержание

1. Паспорт Программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Содержание Программы	4
3.1 Система работы с начинающими воспитателями	4
3.2 Этапы реализации Программы	5
3.3 Формы работы наставника с наставляемым	6
3.4 Принципы	7
3.5.Нормативные основы реализации программы	7
3.6.Примерный план работы наставника и наставляемого:	
-план первого года	7
-план второго года	9
-план третьего года	11
4. Целевые группы реализации	12
4.1.Программы наставничества	12
4.2.Права и обязанности наставника и наставляемого	12
4.3.Кадровая система	13
5.Структура управления	15
6.Показатели системы оценки	15
7.Организационно-методическое и организационно-педагогические условия	15
8.Механизм мотивации и поощрения наставников	16
9. Обратная связь	17
10.Мониторинг и оценка качества процесса реализации	17
11.Форма отчета	18
12.Список литературы	19
Приложение 1.Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов	20
Приложение 2. Анкета для педагога -наставника	20
Приложение 3. Анкета для молодого педагога	21
Приложение 4. Памятка молодому педагогу	21
Приложение 5. Памятка наставнику	22
Приложение 6. Анкета изучения затруднений начинающего педагога	22
Приложение 7. Анкета по выявлению уровня адаптации молодого педагога	23
Приложение 8. Анкета для педагогов	24

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР» ИМЕНИ ВЕТЕРАНА ВЕЛИКОЙ  
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ Г.А. СМОЛЯКОВА  
С. БОЛЬШАЯ ЧЕРНИГОВКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
БОЛЬШЕЧЕРНИГОВСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Структурное подразделение «Детский сад №2»

<p>ПРИНЯТО На педагогическом совете СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смоляковас. Большая Черниговка Протокол № _____ от « ____ » _____ 202 ____ г. _____</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО Приказом № _____ -ОД от _____ 202 ____ г. Руководителя СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с.Большая Черниговка _____ Е.Е. Андрянова</p>
---	--

## Программа Наставничества

для работы с начинающими воспитателями

на 2022-2026 учебный год

2022г.

<b>1.Паспорт программы</b>	
Название программы	Программа наставничества для работы с начинающими воспитателями СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка
Составители	Андреянова Е.Е., руководитель СП «Детский сад №2»
Организация – исполнитель	Структурное подразделение «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» ветерана ВОВ им Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка муниципального района
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности не менее 3-х лет
Срок реализации	1год (сентябрь 2022 – май 2023г)
	2год (сентябрь 2023 – май 2024г)
	3год (сентябрь 2024 – май 2025г)
Этапы реализации	1этап.- диагностический 2этап- практический 3этап-аналитический
Цель	Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи	1.Обеспечить теоретическую, методическую и психологическую поддержку начинающих воспитателей. 2.Способствовать повышению профессионального уровня начинающих воспитателей. 3.Стимулировать повышение теоретического и практического уровня начинающих воспитателей, овладение современными педагогическими технологиями 4.Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 5.Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога
Основные направления	1.Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3.Повышение профессионального мастерства начинающих воспитателей в организации воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки начинающих воспитателей и анализ результатов работы наставничеств
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого начинающего воспитателя. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение начинающих воспитателей педагогической и учебно-методической информацией
Ожидаемый результат	1. Ориентация начинающих воспитателей на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость и взаимопомощь.

	4. Рост профессиональной и методической компетенции начинающих воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности 5. Положительная динамика профессиональных дефицитов–наставляемых; 6.Повышение профессиональной готовности педагогов к– выполнению функций наставников; 7.Повышение удовлетворенности участников образовательных–отношений системой наставничества
Реализуемые формы наставничества	«Педагог наставник – молодой педагог» (педагог-педагог)
Структура управления реализацией Программы	Руководитель – руководитель СП Куратор – ответственный за воспитательно-образовательную работу в СП «Детский сад №2» Наставник Наставляемый Педагог-психолог
Система мониторинга	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества

## 2. Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Начиная свой педагогический путь, 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 СП «Детский сад №2» ожидает от них профессионализма. Начиная свою деятельность в СП «Детский сад №2», молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива. При разработке Программы наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты

## 3. Содержание Программы

### 3.1. Система работы с начинающими воспитателями.

Система работы с начинающим воспитателем (далее – наставляемым) начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. При организации наставничества, данный процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник – наставляемый	Создание условий для адаптации наставляемого на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами,

	литературой
Наставляемый – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета воспитателя, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

### 3.2. Этапы реализации Программы.

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в Программе. Содержание Программы реализуется последовательно.

#### Этапы реализации Программы:

##### *1 этап. Диагностический.*

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым.

Содержание этапа: Наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого по критериям:

- 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 наставляемого. Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;

- собеседование;

- анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа наставляемые условно делятся на три группы:

- наставляемые, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

- наставляемые с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

- наставляемые со слабо развитой мотивацией труда.

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

#### *Примерные цели и формы работы:*

Наставляемые, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Наставляемые с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Наставляемые со слабо развитой мотивацией труда
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с детьми, педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцесса Анализ педагогических ситуаций Мастер-классы Открытые показы образовательной деятельности	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения Беседы	

Организации режимных моментов	
-------------------------------	--

Таким образом, разрабатывается индивидуальная персонализированная программа профессионального становления наставляемого на учебный год. Результативность и эффективность реализации персонализированной программы профессионального становления анализируется наставником и наставляемым не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в персонализированную программу профессионального становления наставляемого могут вноситься изменения и дополнения.

### 2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий наставляемых в соответствии с задачами СП и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи наставляемым наставляемым;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### 3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы наставляемого с детьми;
- Динамика профессионального роста наставляемого;
- Рейтинг наставляемого среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с наставляемым;
- Подведение итогов, выводы.

### 3.3. Формы работы наставника с наставляемым

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемых, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств наставляемых, от уровня их профессиональной подготовки, от поставленных задач.

<b>Формы работы</b>		
«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление Дошкольным образованием
1. Курсы повышения квалификации. 2. Методические объединения. 3. Семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Деловая игра. 10. Круглый стол. 11. Конкурс профессионального мастерства. 12. Методические объединения	1. Аттестация 2. Конкурсы профессионального мастерства

### 3.4. Система наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

### 3.5. Нормативные основы реализации программы наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Положение о системе наставничества педагогических работников СП «Детский сад №2»;
- Основная образовательная программа СП «Детский сад №2»;
- Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

### 3.6. Примерный план работы наставника с наставляемым:

#### **ПЛАН**

#### **профессионального становления молодого педагога первого года работы в должности «воспитатель СП»**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

на 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_ учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь СП «Детский сад №2» с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в СП «Детский сад №2» кадрового ядра.



### Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Результат
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании», ФГОС ДО, Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми группы раннего дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП, АООП, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год		
октябрь	Помощь в составлении календарного и карточного планирования	Структура календарного планирования Изучение задач и целей ОД, перспективы планирования воспитательно-образовательного процесса	Просветительское занятие	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование		

ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Просветительское занятие	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения новогодних мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные занятия	Составление анализа, самоанализа ОД
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Обучающее занятие	Выработка рекомендаций
апрель	Система мониторинга в СП	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)		
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию		
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества		

**ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога второго года работы в должности**  
**«воспитатель ДОУ»**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний ;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Выбор темы самообразования, составление портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства;	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций
	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы

	консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.		
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

## ПЛАН

### профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год

педагог-наставник \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОУ с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОУ кадрового ядра.

**Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний ;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсе профессионального мастерства;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Дата проведения</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Результат</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
	Корректировка темы самообразования, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования, Выработка рекомендаций по

			составлению портфолио
	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к прохождению аттестации на соответствие	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы в должности «воспитатель ДОУ»

#### 4. Целевые группы реализации

##### 4.1. Программы наставничества в образовательной организации

В целевую группу реализации Программы наставничества в СП «Детский сад №2» входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- вновь принятый педагог (педагог, прошедший переподготовку);
- опытные педагоги;
- педагог-психолог;
- куратор;
- руководитель;

##### 4.2. Права и обязанности наставника и наставляемого.

**Наставник обязан:** помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий; в соответствии с утверждённой программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана; передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения; оказывать наставляемому помощь и поддержку в освоении (совершенствовании) профессиональных компетенций; личным примером развивать положительные профессиональные

качества наставляемого, при необходимости мягко и корректно корректировать его поведение; принимать участие в мероприятиях.

**Наставник имеет право:** привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программ наставничества; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством; выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом; требовать выполнения наставляемым индивидуального плана; принимать участие в оценке профессиональных достижений наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях; принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения региональной программы; обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой; обращаться к руководителю СП с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**Наставляемый обязан:** выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана; совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки; выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки; отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана); сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана; проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках программы наставничества; принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

**Наставляемый имеет право:** пользоваться имеющейся в нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана; в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; в индивидуальном порядке запрашивать интересующую информацию; принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества и эффективности внедрения этой программы; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

#### 4.3. Кадровая система реализации программы наставничества

В процессе реализации Программы наставничества выделяется четыре главные роли:

**1. Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

**4. Руководитель СП:** - осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в СП;

- издает локальные акты образовательной организации применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в СП;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратором Программы может быть, старший воспитатель, методист, ответственный за воспитательно-образовательную работу назначенный Приказом руководителя СП.

Куратор реализации программ наставничества:

Формирование базы наставников и наставляемых.

Разработка Программы наставничества

Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

Контроль процесса Реализации Программы наставничества

Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.

Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.

Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя механизмами: базой наставников и базой наставляемых.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме),

педагогов, стабильно показывающих высокое качество работы 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 СП;

педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;

методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются руководителем СП.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей СП «Детский сад №2» в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов). Общие руководство и контроль за организацией и реализацией Программы наставничества осуществляет руководитель СП.

## 5. Структура управления системной многофункциональной работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



## 6. 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.

## 7. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в СП «Детский сад №2» включают:

подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;



цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационноаналитическую деятельность региональных органов образования, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в СП; осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности..

#### 7.1. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать: кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

чаты/группы наставников - наставляемых в социальных сетях);

широкополосный (скоростной) интернет; Wi - Fi;

средства для организации видео – конференц –связи (ВКС);

другие материально-технические ресурсы.

#### 7.2. Информационно-методическое обеспечение

Программы наставничества реализуется с помощью:

официального сайта СП «Детский сад №2»;

участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

### **8. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

Участники системы наставничества СП «Детский сад №2», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителем СП «Детский сад №2» к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой и др.;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

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. Лучшие наставники СП «Детский сад №2» могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За Наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость, и Профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

## **9. Обратная связь как инструмент развития.**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации.

Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого. Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки.

### Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

### Принципы обратной связи

1. **Сбалансированность, позитивная направленность.** Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. **Конкретность.** Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. **Направленность на поведение, безоценочность.** Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

4. **Своевременность.** Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.

5. **Активность** Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

## **10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, 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 образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга: 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга: сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);  
– обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, 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. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для

построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества. SWOT-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 наставничества.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы– наставничества; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга: научное и практическое обоснование требований к процессу организации– программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе"– реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность,– самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

### **11. Форма отчёта – педагога наставника о реализации персонализированной программы наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника: \_\_\_\_\_

Цель программы: \_\_\_\_\_

Задачи программы: \_\_\_\_\_

Прогнозируемый результат: \_\_\_\_\_

Формы работы: \_\_\_\_\_

Основные виды деятельности: \_\_\_\_\_

Основные направления работы: \_\_\_\_\_

Этапы реализации программы: \_\_\_\_\_

1й этап – адаптационный: \_\_\_\_\_

2й этап – основной (проектировочный): \_\_\_\_\_

3й этап – контрольно-оценочный: \_\_\_\_\_

Молодому специалисту была оказана помощь:

-в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;

-применение теоретических знаний в практической деятельности;

-в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития

познавательной деятельности обучающихся.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Вывод.

1. По итогам мониторинга реализации персонализированного плана по наставничеству, необходимо отметить, что у молодого педагога остались затруднения, связанные с Задачи на следующий учебный год:

2. Персонализированная программа наставничества с педагогом \_\_\_\_\_

реализована полностью \_\_\_\_\_

Отмечено повышение теоретических и практических компетенций.

В реализации персонифицированной программы наставничества на 20\_\_-20\_\_ уч.год, педагог не нуждается \_\_\_\_\_

## 12. Список литературы.

Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.

Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004

Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.

Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990

Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.

Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. 5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4,5,8-2007, №2,3,4-2004

Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании.

Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.

Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.

Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.-203с.

Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.

Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.

Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.

Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.

Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>

Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.

Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации лично-ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.

О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

<http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с. Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред. С.Г. Вершловского. – Просвещение, 1988. – 144 с.

**Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<p>Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p>
Виды комплексной оценки	<p>Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</p> <p>Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</p>
Компоненты комплексной оценки	<p>нормативно-ориентированный;</p> <p>содержательно-целевой;</p> <p>организационно-технологический;</p> <p>мотивационно-личностный;</p> <p>контрольно-диагностический;</p> <p>коррекционно-аналитический</p>
Критерии	<p>реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</p> <p>соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</p> <p>создание образовательной среды;</p> <p>деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности;</p> <p>результативность образовательного процесса;</p> <p>коррекция педагогической деятельности</p>
Методы	<p>изучение документов;</p> <p>анализ;</p> <p>самооценка, самоанализ;</p> <p>мониторинг;</p> <p>тестирование;</p> <p>анкетирование;</p> <p>беседа;</p> <p>наблюдение;</p> <p>контроль;</p>
Уровни профессионализма	<p>репродуктивный (технологический);</p> <p>конструктивный (эвристический);</p> <p>исследовательский (креативный)</p>
Результаты	<p>Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</p>

**АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг,

специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог?

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект НОД?

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

## Приложение 3

### АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

9. Кто из членов педагогического коллектива ДОО оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

## Приложение 4

### ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены..

3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.

5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.

6. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

7. Удерживайтесь от излишних замечаний.

8. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других.

Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

**ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ:**

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.
2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).
3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.
5. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

## Приложение 6

**Анкета изучения затруднений начинающего педагога СП**

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
  - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
  - б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
  - а) не владею;
  - б) владею частично;
  - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
  - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
  - б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
  - а) не владею;
  - б) владею частично;
  - в) владею свободно.

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:
- а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.

Приложение 7

### **Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

хорошим, потому что

\_\_\_\_\_ ;

доброжелательным, потому что

\_\_\_\_\_ ;

удовлетворительным, потому что

\_\_\_\_\_ ;

плохим, потому что

\_\_\_\_\_ ;

безразличным, потому что

\_\_\_\_\_ .

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

\_\_\_\_\_

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

выделена рабочая зона;

оказывается своевременное методическое информирование;

удобное время работы методического кабинета;

оказание помощи со стороны опытных педагогов;

гибкий режим работы;



четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;  
доброжелательная атмосфера в коллективе;  
другое

---

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?
- 
5. Как складываются ваши отношения с коллективом?  
коллеги приняли доброжелательно;  
оказывают моральную поддержку;  
удалось найти общий язык с коллективом;  
коллеги оказывают практическую помощь;  
приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;  
помогают решать педагогические задачи;  
рекомендуют методы и приемы работы с детьми;  
коллеги с первого дня не обращают внимания;  
открыто демонстрируют нежелание помогать;  
нет взаимопонимания с коллегами;  
свободно делюсь опытом работы с коллегами;  
коллеги обращаются за практическими советами;  
я не нуждаюсь в помощи коллег.
6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?  
дети настроены положительно;  
не воспринимают всерьез;  
с трудом получается настроить их на общение;  
не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.
7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?  
испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;  
не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.
8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?  
в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;  
проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;  
организации образовательного пространства для детей и родителей;  
организации процесса самообразования;  
другое
- 
9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?
- 
10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:
- 

Приложение 8

### **Анкета для педагогов**

"Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы"

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?
- 
2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?
- 
3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?
- 
4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:

интересные педагогические находки;

новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;

новые приемы и формы работы с детьми.

5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?

(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)

2 ч;

1,5 ч;

1 ч;

0,5 ч.

6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:

организационные моменты;

психологический настрой детей на образовательную деятельность;

формы проведения опроса;

объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;

закрепление изученного материала.

7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?

8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?

9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?

педагог-наставник;

старший воспитатель;

педагог-психолог.