

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
№51 компенсирующего вида Приморского района Санкт - Петербурга**

ПРИНЯТА

Педагогическим Советом №
ГБДОУ детский сад №51
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 51
С.В. Краевая _____
Приморского района Санкт-Петербурга
Приказ № 123 - Д от 31.08.2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 51
компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт – Петербург

2023

1. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Актуальность:

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

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);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12. 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года N1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с

применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»)

Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

1.1. Цель и задачи Программы наставничества

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель Программы наставничества:

- оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи Программы наставничества:

1. Развивать у молодых специалистов интерес к педагогической деятельности и закреплять их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

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 системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

1.2 Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.

В целевую группу реализации Программы наставничества в ГБДОУ детский сад №51 входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- опытные педагоги;
- куратор;
- заведующий;
- педагог-психолог.

1.3. Основные понятия и термины

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования

навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Внедрение и реализация системы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации.
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

3. Структура управления реализацией программы наставничества

В структуру управления реализацией Программы наставничества ГБДОУ детский сад № 51

входят:

- Заведующий;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- наставники – педагоги, которые:
- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик обучения и воспитания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагог-психолог, который находится в непосредственном общении с наставником и наставляемым, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;
- наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Структуру управления реализацией Программы наставничества можно представить в виде схемы:



Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:

Уровни структуры	Направления деятельности.
Заведующий ГБДОУ детский сад № 51	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. Назначение куратора. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	Разработка Программы наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. Формирование базы наставников и наставляемых. Разработка Программы наставничества Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

	<p>Контроль процесса Реализации Программы наставничества</p> <p>Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Наставник	<p>Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</p> <p>Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого</p> <p>Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого</p> <p>Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого</p> <p>Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
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>

4.Кадровая система реализации программы наставничества.

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

Куратор – сотрудник ГБДОУ детский сад № 51, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый

опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратором Программы является педагог, назначенный приказом заведующего ГБДОУ.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ГБДОУ детский сад №51 педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества,

- формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте
- ГБДОУ детский сад №51 различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

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 данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы. 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, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ГБДОУ детский сад №51;
- 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 заведующим ГБДОУ детский сад № 51.

Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель, специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать

высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия. Выделяют следующие компетенции наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности и т.д.);
- знакомить молодого (начинающего) педагога с ГБДОУ детский сад №51, с расположением групповых ячеек, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом специально организованной образовательной деятельности (занятий) и совместно организованной деятельности с детьми.
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения специально организованной образовательной деятельности (занятий), выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого/начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору или заведующему о процессе адаптации молодого/начинающего педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в ГБДОУ детский сад №51, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми своевременно выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к заведующему ГБДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель/специалист первой или высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; Знание и умение пользоваться ПК.
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность, дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде.
Личные мотивы к наставничеству	Потребность в приобретении опыта управления людьми Желание помогать людям Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции.

Наставник, с согласия заведующего ГБДОУ, может включать других сотрудников ГБДОУ в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Наставляемым является выпускник ВУЗа/педагогического колледжа или с профессиональной переподготовкой, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);

педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ГБДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества; в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества ГБДОУ детский сад № 51.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом.

Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ГБДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет заведующий ГБДОУ детский сад №51.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг 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 ГБДОУ детский сад №51, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ГБДОУ детский сад № 51, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ГБДОУ детский сад № 51.

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 анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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.

Примерный индивидуальный план осуществления наставничества.

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

№	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Отметка о выполнении
1	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения; ФООП ДО, ФГОС ДО. Документация педагога. Рабочая программа педагога; Определение темы самообразования, составление плана по самообразованию; Организация утреннего приёма детей (взаимодействие с родителями); Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду; проведение прогулки. Мониторинг детского развития; Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе. Формы взаимодействия с семьёй: родительские собрания.	Сентябрь	
2	Организация и проведение приёма пищи в группе; Оздоровление детей в процессе режимных моментов (система закаливания); Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников; Организация и методика проведения сюжетно - ролевых; Изучение нормативных документов, ФГОС, ФООП ДО. Написание аналитической справки по результатам проведения педагогической диагностики. Ведение работы по ПДД, ОБЖ, ЗОЖ.	Октябрь	
3	Составление конспектов по образовательной деятельности (занятия); изучение методики проведения праздников в детском саду. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья; Открытый просмотр и анализ образовательной деятельности, соблюдение методики проведения; Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения. Анализ РППС по познавательному развитию.	Ноябрь	
4	Методика подготовки и проведения продуктивной деятельности дошкольника; Формы взаимодействия с семьёй: консультации, досуги, дни открытых дверей Инструкции, используемые в работе воспитателя; Организация и методика проведения новогоднего праздника в детском саду. Анализ РППС по социально- коммуникативному развитию.	Декабрь	

5	<p>Открытый просмотр занятий, организованных молодым специалистом; Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста; Взаимодействие воспитателя с другими педагогами в процессе образовательной деятельности; Индивидуальное сопровождение ребенка; Знакомство со здоровьесберегающими технологиями; Организация и показ молодым специалистом досуга с детьми. Повышение профессионального мастерства. Анализ РППС по речевому развитию.</p>	Январь	
6	<p>Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ; Взаимодействие со специалистами ДОУ в процессе образовательной деятельности; Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Оздоровление детей в процессе режимных моментов (утренняя, корригирующая, пальчиковая, дыхательная гимнастика); Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Проектная деятельность дошкольников. Сценарий праздника 8 марта. Анализ РППС по художественно-эстетическому развитию.</p>	Февраль	
7	<p>Использование различных технологий в образовательной деятельности детей; Открытый просмотр организации вечернего отрезка времени наставником. Проектная деятельность дошкольников; Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Подготовка к выступлению на педагогическом совете, на круглом столе т.д. Анализ РППС по физическому развитию.</p>	Март	
8	<p>Информирование родителей о жизни детей в детском саду; Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми. Проведение педагогической диагностики с детьми. Написание аналитической справки по результатам. Подведение итогов работы по индивидуальным маршрутам воспитанников.</p>	Апрель	
9	<p>Виды прогулок. Организация прогулки в теплый период времени. День открытых дверей (посещение занятий опытных педагогов) Подготовка к летней-оздоровительной компании. Написание отчета работы по индивидуальным маршрутам воспитанников. Написание отчета по самообразованию. Обобщение материала. Выбор темы самообразования на следующий год. Обсуждение рабочей программы на следующий год. Подведение итогов.</p>	Май	

**Приложение № 2 к Программе
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

Дата: _____

Подпись наставника: _____ /расшифровка/

**Приложение № 3 к Программе
Анкета для педагога наставника для анализа
промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

Вопрос

Оценка (по шкале от 1 до 5)

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
- освоение практических навыков работы;
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:

- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
- личные консультации в заранее определенное время;
- личные консультации по мере возникновения необходимости;
- поэтапный совместный разбор практических заданий.

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Дата: _____

Подпись /расшифровка/

Приложение № 4 к Программе
Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите)

3. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (занятий)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите)

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

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

другое (допишите)

5. 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

Приложения № 5 к Программе
Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник.

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете

правильно, неправильно, что можно улучшить?

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

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: (Ф.И.О.) _____

Наставник: (Ф.И.О.) _____

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется. Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№	<i>Прогностические навыки</i>	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 ФОП 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 ФОП ДО			
3	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно пространственную среду по интересам и возрасту детей			
4	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
	<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>			
5	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
6	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
7	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ФОП ДО			
8	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
9	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ФОП ДО			

10	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
11	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	<i>Аналитические навыки</i>			
12	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ФОП ДО			
13	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
14	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
15	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод:

Рекомендации: