

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол №01 от 31.08.2022



Программа наставничества «Педагог-педагог» на период 2022-2023 учебный год

Раздел 1. Общие положения

1.1 Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Актуальность программы наставничества заключается в необходимости сопровождения профессионально-личностного развития вновь принятых воспитателей. Многие из них имеют опыт педагогической работы, но в статусе учителей, при этом не имеют опыта работы в дошкольном образовательном учреждении. Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, подрастающие дети, не умение общаться с родителями воспитанников, не уверенность в собственных силах – все это вызывает желание вновь прибывших педагогов сменить вид деятельности, что не способствует формированию стабильного педагогического коллектива в образовательном учреждении. Поэтому необходимо разработать систему работы с молодыми неопытными специалистами для оказания своевременной помощи и оперативного решения возникающих проблем. Этим объясняется актуальность разработки программы наставничества

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества направлена на решение проблемы адаптации вновь принятых педагогов в МДОУ – воспитателей, имеющих опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в практическом применении методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов- наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям (заведующему, заместителю заведующего по воспитательно-методической работе, педагогам)

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Программа наставничества разработана в соответствии со следующими нормативноправовыми документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145);
- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07 мая 2018 года № 204;
- Национальный проект «Образование». Федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «современная школа», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г. № 94;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 года № 2403-Р);
- приказ Минобрнауки России «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные

программы среднего профессионального образования» от 18 апреля 2013 года № 291;

- Стратегия развития молодёжи Российской Федерации на период до 2025 года от 05.02.2007 г.;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 г. № 3241 п-П8);
- Государственная программа Хабаровского края «Развитие молодёжной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 г. № 445-пр);
- Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020-2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31.03.2020 г № 300-рп0);
- Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование» Хабаровского края от 19.12.2015 г. № 972-рп;
- Распоряжение Правительства Хабаровского края от 30.04.2020 г. № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»;
- Распоряжение Правительства Хабаровского края от 13.05.2020 г. № 473-рп « О закреплении компетенций «Ворлдскиллс Россия» за органами исполнительной власти Хабаровского края»;
- Распоряжение Правительства Хабаровского края от 07.10.2019 г. № 840 –рп «О национальном проекте «Образование» в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»;
- Региональный проект «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования") (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных и проектов 13.12.2018 г.);
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 29.05.2020 г. № 530 «О проведении краевого смотра-конкурса «работай в Хабаровском крае»;
- План мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18.01.2017 № 40);
- Устав МДОУ детский сад комбинированного вида №35
- Правила внутреннего распорядка МДОУ детский сад комбинированного вида №35
- Программа развития МДОУ детский сад комбинированного вида №35

1.2. Цели и задачи программы наставничества

Цель программы: разносторонняя поддержка нового сотрудника при смене вида деятельности на педагогическую, способствующая реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи программы:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, развивать мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Развивать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Способствовать процессу профессионального становления педагога.
- Повысить статус педагогов-наставников в образовательной организации.
- Создать условия для профилактики эмоционального выгорания, повысить интерес к работе через возможность передачи опыта начинающим педагогам.

Цель для молодых педагогов (вновь принятых) - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, сокращение сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, в также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Цель для педагогов-наставников - Возможность трансляции опыта, передачи данных позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды образовательной организации.

1.3. Результат реализации программы наставничества

Результат:

- Значительно повысился уровень профессиональной и методической компетенции начинающих воспитателей, они готовы к осуществлению педагогической деятельности.
- Педагоги умеют анализировать результаты своей профессиональной деятельности.
- Педагоги изучили и творчески используют в своей деятельности передовой педагогический опыт.
- Педагоги уверены в собственных силах, готовы к продлению трудовых отношений с МДОУ.
- У педагогов выявлен высокий уровень мотивации к повышению квалификационного уровня.
- У педагогов-наставников снизился уровень эмоционального выгорания, отмечено повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Качественные и количественные критерии эффективности реализации программы наставничества

№ п/п	Качественные критерии	Количественные критерии
1.	Педагогическая компетентность начинающих воспитателей соответствует профессиональному стандарту «Педагог»	Количество положительных ответов в вопроснике соответствия профессиональному стандарту «Педагог» составляет не менее 95%
2.	Умение педагога анализировать результаты своей педагогической деятельности	Ежемесячно не менее двух заполненных листов анализа (самоанализа) НОД или совместной деятельности с детьми.
3.	Использование в своей деятельности передового педагогического опыта, современных педагогических технологий	Педагоги реализуют в своей педагогической деятельности современные педагогические технологии: - здоровьесберегающие; - социоигровую технологию Е. Шулешко (элементы); - игровую технологию интеллектуально-творческого развития детей В.Воскобовича (в рамках инновационной деятельности); - проектную; - ТРИЗ (элементы); - технологию проблемного обучения (элементы). Уровень усвоения детьми программы в соответствии с планируемыми результатами – не менее 70% воспитанников.
4.	Удовлетворенность педагогов-наставников своей деятельностью, наличие желания делиться своим опытом.	Количество организованных открытых просмотров НОД для начинающих воспитателей – не менее 1 раза в квартал.
5.	Закрепление начинающих педагогов в МДОУ.	Количество заключенных трудовых договоров с педагогами (продление срока сотрудничества) – не менее 90%
6.	Неизменность пары «начинающий педагог – педагог-наставник» в течение всего срока реализации программы развития	Выполнение мероприятий программы наставничества – не менее 95 %
7.	Стремление педагогов к повышению своей квалификации	Количество начинающих педагогов, аттестованных на соответствие занимаемой должности – 100%. Количество педагогов, готовящихся к аттестации на квалификационную категорию – не менее 90%

1.4. Характеристика наставляемых:

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

В МДОУ можно выделить две категории наставляемых, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники или студенты ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.5. Портрет наставника

1.5.1. Требования, предъявляемые к наставнику.

Требования, предъявляемые к наставнику.

- знает требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности воспитателя по занимаемой должности;
- на высоком уровне осуществляет деятельность по воспитанию и образованию детей дошкольного возраста, владеть современными образовательными технологиями, методами и приемами организации образовательной деятельности;
- обладает умение решать конфликтные ситуации, владеть диагностикой их причин, уметь устанавливать партнерские отношения со всеми участниками образовательных отношений;
- реализует работу по приоритетным направлениям деятельности ДОУ;
- имеет высшее педагогическое образование по направлению «дошкольное образование», квалификационную категорию, иметь опыт работы в учреждении не менее 5 лет;
- обладает желанием участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени;
- проявляет уважение к личности наставляемого, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни;
- обладает умением слушать и принимать различные точки зрения, умением сопереживать другому человеку;
- обладает способностью видеть решения и возможности, а также препятствия, способностью найти оптимальный вариант действий.

Наставник должен обладать следующими **качествами**:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»; коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;

- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

1.5.2. Обязанности наставника

В обязанности наставника входит:

1. разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
2. изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к организации воспитательно-образовательного процесса, коллективу МДОУ, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
3. введение наставляемого в должность (ознакомление с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
4. организация необходимого обучения; контроль и оценивание самостоятельного проведения молодым специалистом образовательной деятельности с детьми и режимных моментов;
5. разработка совместно с молодым специалистом плана профессионального становления (давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь);
6. оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации воспитательно-образовательного процесса (непрерывной образовательной деятельности, организации деятельности детей в режимных моментах, совместной и самостоятельной деятельности, индивидуальной работы), выявление и совместное устранение допущенных ошибок;
7. развитие положительных качеств молодого специалиста, привлечение к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию профессионального кругозора (на личном примере);
8. участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, внесение предложений о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
9. ведение дневника работы наставника, периодический доклад заместителю заведующего по воспитательно-методической работе и заведующему МДОУ о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
10. подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста, составление отчета по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

1.5.3. Критерии отбора наставников

Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории.

Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.

Показатели результативности:

- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
- профессиональные знания и навыки;
- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы Профессионально важные качества личности;
- умение обучать других;
- умение слушать;

- умение говорить (грамотная речь);
- аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат.
- личные мотивы к наставничеству:
 - потребность в приобретении опыта управления людьми;
 - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);
 - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

1.5.4. Функции наставника

Функции наставника:

- диагностическая – выявление ближайших точек роста;
- информационная – ознакомление педагога с нормативными документами;
- обучающая и консультационная – помощь в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений, коллегами.

1.6. Права наставника и наставляемого

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом заведующего МДОУ детский сад № 35.

Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами в рамках одного варианта формы наставничества, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии Наставника и Наставляемого.

Наставник прикрепляется к Наставляемому сроком на один год. В случае быстрого и эффективного освоения Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

Раздел 2. Содержание работы

2.1. План мероприятий по реализации наставничества

№ п/п	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
1.	Подготовительный этап			
1.1.	Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.	Август	Зам. зав. по ВМР	Принятие локального акта
1.2.	Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставниками	Август	Заведующий МДОУ	Приказ о назначении наставника
1.3.	Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами	Август	Зам. зав. по ВМР, наставник	Список литературы
1.5.	Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений	Август	Зам. зав. по ВМР, наставник, наставляемый	План работы

	всех исполнителей			
2.	Реализационный этап			
2.1.	Изучение образовательной программы дошкольного образования «Детство» (Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе)	Август	Зам. зав. по ВМР, наставник	Умение ориентироваться в тексте программы, знание основных направлений работы по программе
2.2.	Изучение Основной образовательной программы дошкольного образования МДОУ детский сад «Звездочка» № 99	Август		Умение ориентироваться в тексте программы, знание основных направлений работы по программе
2.3.	Оказание помощи в составлении рабочей программы	Сентябрь	Наставник	Наличие рабочей программы
2.4.	Планирование и организация НОД	Ноябрь	Наставник	Конспекты НОД
2.5.	Использование современных технологий в образовательном процессе	В течение года	Наставник	Конспекты НОД, отчет об использовании технологий
2.6.	Организация совместной деятельности с детьми	В течение года	Наставник	План совместной Деятельности, конспекты НОД
2.7.	Выбор темы по самообразованию	апрель	Наставник	Тема по самообразованию, список методической литературы по теме
2.8.	Анализ НОД	февраль	Наставник	Умение анализировать НОД
2.9.	Консультирование по работе с родителями	март	Наставник	План работы с родителями, протокол родительского собрания
2.10.	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	наставник	Умение планировать самостоятельную деятельность детей (календарный план)
3.	Итоговый			
3.1.	Показ НОД молодым специалистом	Апрель-май	Наставник, наставляемый	Конспект НОД, самоанализ НОД, комментарии и рекомендации педагогического коллектива

3.2.	Отчет наставника и молодого специалиста о проведенной работе	май	Наставник	Представление отчета
------	--	-----	-----------	----------------------

2.2. Формы работы

Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

- ✓ наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов;
- ✓ взаимопосещение;
- ✓ консультации;
- ✓ открытые мероприятия;
- ✓ круглые столы;
- ✓ активное вовлечение в совместную деятельность с участием родителей и детей группы;
- ✓ помощь в организации и проведении родительского собрания, обсуждение хода и итогов собрания;
- ✓ семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

3. Оценка эффективности реализации программы

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри ДОО разработанной целевой модели наставничества выделяется два наиболее важных направления мониторинга:

- ✓ мониторинг процесса реализации программы наставничества;
- ✓ мониторинг влияния программ на всех участников

1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ДОО, динамику показателей социального благополучия внутри ДОО, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ (см. Таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Таблица 1.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 4. Мониторинг, раздел 4.3.).

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов.

SWOT-анализ проводится и анализируется куратором программы.

Ожидаемые результаты

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.

2. Мониторинг влияния программ на всех участников Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставникнаставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый. По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков можно как с помощью материалов, предложенных в разделах Приложения.

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 35

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

20_____

Цели: _____

Задачи: _____

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**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.

**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.

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

материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

—

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

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

какой) _____

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите,

каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

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

- другое (допишите) _____

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

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

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

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

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.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и			

	направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

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

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1		2		3		4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____ _____ подпись _____ Ф.И.О. _____ « _____ » _____ 20 _____ г.						
Наставник _____ _____ подпись _____ Ф.И.О. _____						

« _____ » _____ 20 ____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.