

Принято
На педагогическом совете
МАДОУ «ДС № 11»
Протокол № 1 от «29» августа 2023г

Утверждаю
Заведующий МАДОУ «ДС № 11»
Е.В. Сингулова
Приказ № 153 от «29» августа 2023г

ПРОГРАММА
ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
Анжеро – Судженского городского округа
«Детский сад № 11»

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	3
I	Целевой раздел Программы	
1.1.	Пояснительная записка	5
1.2.	Актуальность	6
1.3.	Цель, задачи реализации Программы	7
1.4.	Основные принципы Программы	7
1.5.	Планируемые результаты	7
II	Содержательный раздел программы	
2.1.	Рольевые модели в рамках форм наставничества	8
2.2.	Критерии отбора наставников	9
2.3.	Этапы реализации Программы	11
2.4.	Механизм реализации Программы	12
2.5.	Система работы с молодыми педагогами	13
2.6.	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	14
2.7.	Примерный план работы наставника с молодыми педагогами	15
2.8.	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы по наставничеству	19
III	Организационный раздел	
3.1	Методическое обеспечение программы	20
	Приложения	
	Приложение 1. Анкета изучения затруднений молодого педагога ДОО	21
	Приложение 2. Тест для молодого специалиста на определения его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)	23
	Приложение 3. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	25
	Приложение 4. Тест для отбора педагога наставника	27
	Приложение 5. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	29
	Приложение 6. Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника	31
	Приложение 7. SWOT-анализ Программы по организации наставничества	35
	Приложение 8. Анкета куратора	37
	Приложение 9. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»	39
	Приложение 10. Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества	40

Паспорт программы

Название программы	Программа организации наставничества МАДОУ «Детский сад № 11»
Срок реализации	3 года (сентябрь 2023г. – май 2026г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2023г.) 2 этап – практический (октябрь 2023г. – апрель 2025г.) 3 этап – аналитический (май 2026г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты	<p>Будет организована качественная эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь м молодым и малоопытным педагогам, нуждающимся в профессиональной методической и практической помощи.</p> <p>Молодые и вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p>
-----------------------------	---

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

1.1. Пояснительная записка

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, старший воспитатель 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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Программа организации наставничества разработана в соответствии с нормативными документами:

- ✓ Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Профессиональным стандартом «Педагог»;
- ✓ Положением о наставничестве в МАДОУ «ДС № 11»
- ✓ Уставом МАДОУ «ДС № 11»

Основные термины:

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

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

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

В МАДОУ «Детский сад № 11» (далее по тексту – ДОУ) это:

- ✓ Педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- ✓ Педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- ✓ Педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- ✓ Постановка цели, задач;
- ✓ Составление программы;
- ✓ Подбор средств реализации программы;
- ✓ Определение способов реализации программы,
- ✓ Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат:

- ✓ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- ✓ Качественное изменение отношений в коллективе;
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- ✓ Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить;
- ✓ Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него;
- ✓ Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

1.2. Актуальность

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного

образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса.

Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДОУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных воспитателей.

1.3. Цели и задачи Программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- ✓ Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- ✓ Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию;
- ✓ Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности;
- ✓ Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ;
- ✓ Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов;
- ✓ Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.4. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

1.5. Планируемые результаты освоения Программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

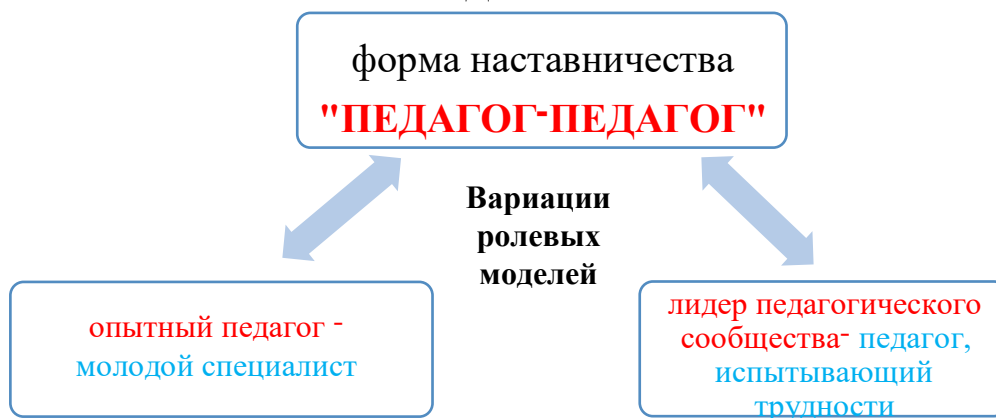
Таким образом, наставничество позволяет:

- ✓ Повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- ✓ Создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- ✓ Быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- ✓ Передать накопленный наставниками опыт;
- ✓ Регулировать текучесть кадров;
- ✓ Увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2.1. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАДОУ «ДС № 11»



«Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

2.2. Критерии отбора наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), 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; Владение и использование современных образовательных технологий.
Профессионально важные качества личности	- Умение обучать других; - Умение слушать; - Умение говорить (грамотная речь); - Аккуратность, дисциплинированность; - Ответственность; - Ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией - Потребность в приобретении опыта управления людьми; - Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Права наставника:

- ✓ ходатайствовать перед администрацией ДОУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего наставляемого;
- ✓ посещать занятия наставляемого;

- ✓ оказывать помощь в профессиональном становлении наставляемого;
- ✓ изучать документацию, которую обязан вести наставляемый;
- ✓ с согласия куратора привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников ДОО;
- ✓ вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- ✓ выходить с ходатайством о прекращении стажировки наставляемого по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт) или выхода, наставляемого на требуемые стабильные показатели;
- ✓ на ежемесячную доплату за осуществление наставничества;
- ✓ на нематериальное поощрение за осуществление наставничества.

Наставник обязан:

- ✓ установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- ✓ помогать наставляемому в формировании образовательных и карьерных траекторий;
- ✓ передавать профессиональные навыки (теоретические, практические);
- ✓ оказывать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков (формирование целей, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование); произвести несколько последовательных встреч с наставляемым, запланированные совместно с куратором реализации программы педагогического наставничества.

Наставляемый имеет право:

- ✓ пользоваться имеющейся в организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации;
- ✓ знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела сотрудника, иными документами, характеризующими сотрудника;
- ✓ при необходимости участвовать в корректировке плана вступления в должность; участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- ✓ участвовать в аттестации сотрудника, в подведении итогов прохождения испытания;
- ✓ в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- ✓ при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

Наставляемый, в отношении которого проводится наставническая работа, обязан:

- ✓ изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОО, функциональные обязанности по занимаемой должности; выполнять план профессионального становления в определенные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- ✓ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ✓ повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ✓ периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

2.3. Этапы и сроки реализации Программы

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

I этап - Подготовительный реализации программы включает в себя:

- ✓ изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве; закрепление пар «наставник-наставляемый»;
- ✓ подбор методической литературы для изучения;
- ✓ составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап - Реализационный включает в себя:

- ✓ совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- ✓ совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- ✓ изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- ✓ показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах;
- ✓ посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми; консультации для педагогов по работе с родителями;
- ✓ самообразование специалистов;
- ✓ обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

В ДОУ должна быть создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие **направления деятельности по отношению к наставляемому**:

- ✓ индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя (педагогического работника) детского сада;
- ✓ создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации;
- ✓ организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения педагогов в различных формах;
- ✓ создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности);
- ✓ вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу;
- ✓ деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- ✓ диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства педагога;

- ✓ проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных педагогами;
- ✓ контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям (специалистам); обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности;
- ✓ обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации; организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки педагога);
- ✓ своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДОУ.

III этап – Итоговый:

- ✓ показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне;
- ✓ анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ✓ ежегодное подведение итогов работы;
- ✓ обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

2.4. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является старший воспитатель, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты. Руководитель программы:

- ✓ Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- ✓ Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- ✓ Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы;
- ✓ Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

- ✓ Участвуют в реализации мероприятий Программы;
- ✓ Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- ✓ Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- ✓ Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- ✓ Осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы.

Подготавливают доклады о ходе реализации программы. – Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;

- ✓ Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом;

- ✓ Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

2.5. Система работы с молодыми педагогами

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



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

2.6. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

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

Формы работы с молодыми педагогами		
МКУ «ИМЦ Анжеро-Судженского городского округа», КРИПКиПРО, другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации	Департамент образования и науки Кемеровской области
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Городские и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

2.7. Примерный план работы с молодыми педагогами

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и

			педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

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

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

2.8. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы по организации наставничества

Оценка качества процесса реализации Программы по организации наставничества в МАДОУ «ДС № 11» направлена на:

- ✓ изучение (оценку) качества реализованной в МАДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 7);

- ✓ выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 8).

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 9).

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 10).

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога дает возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- ✓ во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
- ✓ во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
- ✓ в-третьих, формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации Программы по организации наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

3.1. Методическое обеспечение программы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

Анкета изучения затруднений молодого педагога ДОО

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 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 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.
15. Умение организовывать ППРС группы:
- а) испытываю большие затруднения;
 - б) умею частично;
 - в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Тест для молодого педагога на определение его педагогической стрессоустойчивости
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- а) Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- б) Ехал к вам, да заехал к нам.
- в) Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- а) Посла не секут, не рубят, а только жалуют
- б) Летать летаю, а сесть не дают.
- в) Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- а) Прежде веку не помрешь.
- б) Его пошли, да сам за ним иди
- в) Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- а) Наука учит только умного.
- б) Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- в) Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- а) Не бьет стрела татарина.
- б) Учи других – и сам поймешь.
- в) Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- а) День в день, топор в день.
- б) Жив, жив Курилка.
- в) Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- а) Не трудно сделать, да трудно задумать.
- б) Первый блин комом.
- в) Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

- а) Живет и эта песня для почина.
- б) Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- в) Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- а) Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.
- б) За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
- в) Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту:

Если преобладают ответы **типа а** – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

Если преобладают ответы **типа б** – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

Если преобладают ответы **типа в** – у Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

**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 _____

Тест для отбора педагога – наставника

Цель: определить направления педагогической деятельности опытных педагогов для использования потенциальных возможностей каждого члена коллектива.

Тест для опытного педагога включает 5 вопросов. К каждому вопросу приводится 3 варианта ответа. Участникам предлагается выполнить задания в том порядке, в котором они даны. Если какое-то задание вызовет затруднение, предлагается пропустить его и выполнить те, в ответах на которые уверены. К пропущенным заданиям можно вернуться, если останется время.

Показателем является сумма ответов разных типов и наибольшее количество ответов того или иного типа.

Задания теста:

Отметьте, какие из пословиц и поговорок, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности.

1. Воспитатель детского сада – это...

- а) Добрая лошадка все сvezет.
- б) Без матки пчелки - пропащие детки.
- в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это...

- а) В мире, что в море.
- б) У одной овечки да семь пастухов.
- в) Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит...

- а) Что посеешь – то и пожнешь.
- б) Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит...

- а) Сей день не без завтра.
- б) Высоко летаешь, да низко садишься.
- в) Наказом воевода крепок.

5. Работа с родителями – это...

- а) Перемелется – все мука будет.
- б) В добрый час молвить, в худой промолчать.
- в) По способу пешего хождения.

Ключ к тесту:

Если преобладают ответы типа **а** – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской работы. В качестве наставника Вы способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста

может стать преобладание дидактического, поучающего стиля взаимодействия.

Постарайтесь быть более демократичным!

Если преобладают ответы **типа б** – лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. В качестве наставника Вы способны оказать психологическую и эмоциональную поддержку Вашему подопечному с целью выявить его педагогический потенциал. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократичного и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному понадобится и более жесткая инструкция по ориентировке в сложных педагогических ситуациях.

Если преобладают ответы **типа в** – приоритетными направлениями Вашей деятельности являются управленческое и социально-педагогическое. В качестве наставника Вы можете научить молодого специалиста рассматривать педагогическую проблему с разных сторон и упрощать ее (в сложной ситуации выделять одну – две ключевые составляющие), а также объединять усилия с другими специалистами ДООУ и родителями воспитанников для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представления о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

**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:

Форма наставничества: «Педагог – педагог»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (примерный план)

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист», «лидер педагогического сообщества педагог, испытывающий проблемы»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____ **Срок**

осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый ¹ результат	Фактический ² результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр. ² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Раздел 2. Вхождение в должность (Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов)				
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО	
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.)		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...	
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс по ОО «»	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника				

3

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников (<i>указать возрастную группу</i>) ⁴		Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников (<i>указать возрастную группу</i>), которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание..		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.4.	Изучить документы и локальные акты, регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание ...должностной инструкции воспитателя, Положение..., ...		
3.5.	Освоить успешный опыт образовательно-методической работы педагога (составление технологической карты ОД; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты ОД и конспекты тем по ОО «»..		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена		

³ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁴

В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

			роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		

3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе воспитанников и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 20__ г.

SWOT-анализ Программы по организации наставничества

Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО;
Внешние	Возможности:	Угрозы:

<ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления; 	<ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
---	--

Анкета куратора

1.1. Количественный анализ результатов программы по организации наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
2. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, группы				
3. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				

1.2. Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).*
2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).*
3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % *(опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).*
4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % *(опросный).*

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках организации Программы наставничества [да/нет]
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!