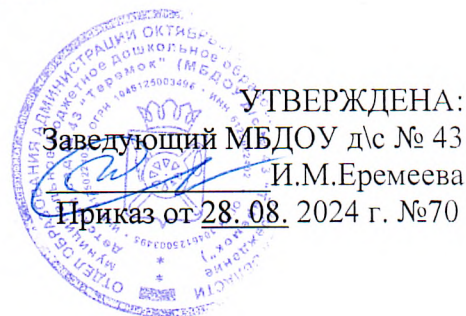


**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 43 «Теремок»**

ПРИНЯТА:
на Педагогическом совете
МБДОУ д/с № 43
Протокол № 1
от « 28 » 08 2024 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
детский сад №43 «Теремок»**

п. Красногорняцкий

2024

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное название	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №43 «Теремок»
Автор	Заместитель заведующего по ВМР Цекалова Е. А.
Срок реализации	02.09.2024-30.05.2025 (1 год)
Этапы реализации	1 этап - диагностический (сентябрь 2024) 2 этап - практический (октябрь 2024 - апрель 2025) 3 этап - аналитический (май 2025)
Основные роли Программы	Наставляемый и наставник
Реализуемые формы наставничества	Педагог-педагог
Формы взаимодействия	«Опытный педагог — молодой специалист»
Основные направления:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в условиях МБДОУ. 2. Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 4. Формирование навыка ведения педагогической документации. 5. Изучение законодательной, нормативно-правовой, методологической базы воспитательно-образовательного процесса. 6. Создание условий для удовлетворения творческих потребностей молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании и в рефлексивном самоанализе деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешная адаптация начинающего педагога в образовательной организации 2. Повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования. 3. Степень включенности наставляемого в инновационную деятельность МБДОУ. 4. Сформированность четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога. 5. Развитие психической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности 6. Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками.

I. Программа наставничества

1.1. Пояснительная записка

Сегодня наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

Наставничество рассматривается как отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

1.2. Основные термины

Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование) персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

1.3. Актуальность разработки Программы наставничества

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: общей культурой, высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативной компетентностью. Соответственно для

достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного образования и воспитания, в умении применять полученные знания в практической деятельности. Каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с наставляемыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может способствовать успешному решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

1.4. Нормативно-правовое обеспечение

Настоящая Программа наставничества в МБДОУ разработана в соответствии:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273 - ФЗ «Об образовании Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом РФ;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися);
- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области №7 от 05.04.2022 г. Ростов «О региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».
- Уставом.

1.5. Цель, задачи и принципы Программы наставничества.

Цель наставничества – создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирование эффективной системы профессиональной поддержки педагогов и молодых специалистов на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизировать их психологические трудности и создать условия для максимально быстрого включения в образовательный процесс МБДОУ.

Основные задачи:

- Обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности ;
- педагог, желающий овладеть современными программами, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.
- Ознакомить их с приоритетными направлениями и спецификой работы МБДОУ, педтехнологиями и методами, которые реализуются в МБДОУ;
- особенностями контингента воспитанников и их семей;
- совершенствовать знания методики и педагогики на примере работы опытных педагогов МБДОУ;
- учить использовать ИКТ в образовательной работе с детьми и при взаимодействии с родителями;
- учить использовать профессиональные сайты для самообразования и передачи педагогического опыта.

Основными принципами наставничества являются: открытость, компетентность, добровольность, системность, индивидуализация, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6. Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

- 1 этап – диагностический.
- 2 этап – практический (основной).
- 3 этап – аналитический.

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: мониторинг профессиональных потребностей (дефицитов) молодого специалиста, выявление затруднений дидактического и методического характера; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог - наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога (организационные, коммуникативные компетенции).

Для получения необходимых сведений могут быть использованы формы работы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- беседа;
- интервьюирование;
- педагогический эксперимент;
- наблюдение и анализ организации воспитательно-образовательного процесса в группе;
- самоанализ.

В зависимости от полученных данных, определяет ставит цель и задачи, содержание работы, выбирает методы и формы работы.

2 этап. Практический (Основной).

Задача этапа: реализация основных положений Программы (плана) наставничества.

Содержание этапа:

Основной этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана):

- обеспечение методической, психологической, практической помощи и поддержки молодого педагога в освоении функциональных обязанностей воспитателя детского сада;
- осуществление коррекции дефицитов теоретического и практического характера и развития профессиональных компетенций наставляемых;
- методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам в

повышении профессионального мастерства, в моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования.

Формы работы по реализации индивидуального плана работы педагога-наставника:

- консультации;
- рекомендации;
- памятки;
- поправки в педагогические действия;
- взаимопосещения;
- тренинги;
- самоанализ;
- мастер-класс от педагога-наставника;
- открытые просмотры;
- круглый стол;
- практикум;
- семинары;
- вебинары.

3 этап. Аналитический (Контрольно-оценочный).

Задачи этапа: контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов.

Содержание этапа: проведение повторной диагностики уровня компетентности наставляемого, определению перспектив дальнейшего профессионального роста

Формы работы

- беседа;
- анкетирование;
- самоанализ;
- изучение продуктов профессиональной деятельности;
- сравнительный анализ;
- экспертная оценка.

1.7. Направления деятельности по сопровождению молодых специалистов в МБДОУ.

Аналитическая деятельность — мониторинг профессиональных и информационных потребностей молодых специалистов; выявление затруднений дидактического и методического характера; сбор и обработка информации о результатах научно-методического сопровождения.

Информационная деятельность - ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической базой образовательного процесса; новинками научной, психолого-педагогической, методической литературы; опытом инновационной деятельности; информирование молодых педагогов о процессах модернизации, происходящих в системе образования, о содержании образовательных программ, новых УМК, методических рекомендациях.

Организационно-методическая деятельность - диагностика профессиональных затруднений, методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки молодых специалистов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного профессионального образования; организация помощи при подготовке выступлений на семинарах, конференциях, «круглых столах», педагогических чтениях и т.п., в том числе виртуальных, подготовке к участию в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.

Консультационная деятельность — организация консультационной работы для молодых специалистов по различным направлениям профессиональной деятельности; популяризация и разъяснение результатов современных психолого-педагогических исследований; консультирование по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса с учетом современных педагогических технологий.

1.8. Ожидаемые результаты:

- реализация комплекса мероприятий, направленных на успешную адаптацию молодых специалистов;
- реализация механизма взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях;
- создание эффективной модели методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов в МБДОУ.
- изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию, осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;
- психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное вхождение в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой, развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства, повышение организационной культуры педагогов;
- повышение эффективности образовательного процесса в МБДОУ.

Анкета для молодого педагога

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 занятий;
- 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 занятия;
- выбирать соответствующие методы и приемы для реализации цели и задач занятия;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;

- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятия
- 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;
- 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) _____

**Индивидуальный план работы
педагога - наставника с молодым специалистом
на _____ учебный год**

Наставник:**Должность:****Квалификационная категория:****Образование:****Педагогический стаж в данной должности:****Наставляемый:****Должность:** воспитатель**Квалификационная категория:** не имеет**Образование:****Педагогический стаж в данной должности:****Группа:**

Цель работы. Создание условий для раскрытия потенциала личности молодого специалиста, оказания помощи в его профессиональном становлении и в освоении новых функциональных обязанностей.

Задачи.

1. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого, развивать его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2. Обеспечить методическую, психологическую, практическую помощь и поддержку молодого педагога в освоении функциональных обязанностей воспитателя детского сада.

3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, овладение современными педагогическими технологиями.

4. Ознакомить с приоритетными направлениями и спецификой работы МБДОУ.

Основные направления:

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 по наставничеству.

Мероприятия	Содержание работы	Формы работы	Сроки
Выявление профессиональных затруднений молодых педагогов			

1	Организационные вопросы	Диагностика (самодиагностика), анализ результатов диагностики профессиональных затруднений.	Собеседование Анкетирование Тестирование	Сентябрь
Изучение нормативно-правовой базы и документации				
2	Помощь в изучении нормативно-правовой базы, документации, учебно-методических программ и пособий.	ОП ДО МБДОУ д/с №43 «Теремок», рабочая программа воспитателя, план работы МБДОУ на 2024-2025 учебный год, учебный план, календарно-тематический планирование, ежедневный перспективный план воспитателя, план работы с родителями.	Изучение. Консультирование. Составление документов с применением полученных знаний.	Сентябрь
Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций				
3	Мониторинг детского развития. Анкетирование родителей.	Помощь педагогу в проведении диагностического обследования детей (диагностические карты, карты развития), в составлении социального паспорта семьи, проведения анкетирования «Запросы родителей».	Помощь в подборе диагностического материала. Тестирование. опрос, наблюдение, Анкетирование.	Сентябрь
Создание благоприятных психолого-педагогических условий для адаптации педагога				
4	Создание условий для адаптации молодого педагога.	Обеспечение необходимыми методическими материалами и литературой. Оказание психолого-педагогической помощи.	Курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары. Консультации, тренинги педагога-психолога.	Октябрь
Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций				
5	Организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся.	План работы с родителями, протоколы родительских собраний.	Помощь в подготовке и проведении родительского собрания, совместных досугов с родителями.	Ноябрь
6	Педагогическое самообразование.	Выбор темы, постановка цели и задач.	Обсуждение. Подбор литературы по теме самообразования.	
7	Организация режимных моментов.	Наблюдение за организацией режимных моментов в утренний отрезок времени (утренний прием, общение с родителями), организация	Наблюдение Консультации Рекомендации Памятки	Декабрь

		свободной, самостоятельной деятельности, индивидуальной работы в течение дня и в вечерние часы.		
8	Просмотр и анализ организованной образовательной деятельности.	Посещение и взаимопосещение занятий, оформление конспекта. Помощь в подборе наглядного и дидактического материала, форм, приемов и методов работы.	Самоанализ занятия, анализ занятия наставником. Консультации.	Январь
9	Наблюдение за использованием молодым педагогом игровых, здоровьесберегающих и иных современных педагогических технологий.	Посещение занятий, анализ конспектов.	Консультации, рекомендации, совместные разработки конспектов занятий .	
10	Развивающая предметно-пространственная среда группового помещения (РППС). Выявление затруднений в организации режимных моментов, в том числе прогулки.	Обсуждение РППС первой младшей группы (принципы построения, центры детской активности, их оснащение). Просмотр, обсуждение, помощь в планировании работы на день, в планировании прогулки.	Самоаудит РППС, совместный анализ. Консультации, рекомендации, памятки.	Февраль
11	Анализ и актуализация методов и приемов обучения и воспитания дошкольников.	Просмотр, обсуждение и анализ занятий, досуговых мероприятий; используемых педагогом методов и приемов обучения и воспитания дошкольников.	Консультации, анализ, рекомендации.	Март
12	Создание в группе необходимых психолого-педагогических условий, обеспечивающих эмоциональное благополучие детей. Инновационные технологии в обучении и воспитании дошкольников. Использование ИКТ технологий.	Анализ педагогических ситуаций. Координация действий молодого педагога в соответствии с задачами обучения и воспитания. Разрешение конфликтных ситуаций между детьми. Анализ владения молодым педагогом инновационными технологиями: личностно-ориентированный, проектный метод, ИКТ и др. Помощь в изучении и применении современных технологий, в	Моделирование педагогических ситуаций. Обсуждение способов разрешения детского конфликта. Анализ, обсуждение, рекомендации, практическая помощь.	Апрель

		том числе ИКТ.		
1 3	Проведение мониторинга освоения образовательной программы обучающимися.	Проведения педагогической диагностики (уточнение диагностического инструментария, способов фиксации данных, методов анализа и обобщения). Оформление и заполнение отчетной документации.	Помощь в проведении мониторинга, оформлении документации.	в в Май
1 4	Подведение итогов работы, анализа уровня профессионального роста молодого специалиста за год.	Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником.	Самоанализ. Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений. Собеседование по итогам года. Отчет наставника о результатах работы с молодым педагогом.	

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА НАСТАВЛЯЕМОГО (СВЕДЕНИЯ О НАСТАВЛЯЕМОМ)

 ФИО

 место для фото

 должность

 наименование образовательной организации

1. Общие сведения	
Дата рождения	23.05.2000
2. Трудовая деятельность	
Общий трудовой стаж/педагогический стаж	
Занимаемая должность	
Квалификационная категория	нет
Назначение наставника (дата, реквизиты документа по ОО)	Приказ от _____ № _____
3. Образование	
Наименование и год окончания учреждения профессионального образования	
Специальность, квалификация по диплому	
Дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, не менее 240 час.), квалификация и год окончания	
4. Контактная информация	
Рабочий телефон	
Электронная почта	
5. Сведения о наставнике	
Наставник (ФИО)	<i>Ссылка на страницу наставника на сайте учреждения</i>
Форма реализуемого наставничества (молодой учитель-наставник; реверсивное наставничество; сетевое наставничество и др.)/время на которое рассчитана программа наставничества	<i>Например: молодой учитель-наставник/1 год</i>
6. Форма отчетного (заключительного) мероприятия	<i>Например: проведение открытого урока; подготовка выступления на методическом совете по ____; разработка пакета заданий по функциональной грамотности и др....</i>
7. Выводы об эффективности наставничества	<i>Прописываются по окончании действия программы наставничества (выполнена полностью, продлена)</i>

Информационная карта наставника

 ФИО

место для фото

 должность

 наименование образовательной организации

1. Общие сведения	
Дата рождения (число, месяц, год)	
2. Работа	
Общий трудовой и педагогический стаж (полных лет на момент заполнения карты)	
Занимаемая должность	
Квалификационная категория	
Почетные звания и награды (наименования и дата получения)	
3. Образование	
Наименование и год окончания учреждения профессионального образования	
Специальность, квалификация по диплому	
Дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка не менее 240 час.) квалификация и год окончания	
4. Сведения о работнике (статус наставника)	
Документ, устанавливающий статус «наставник» (приказ, номер, дата)	Приказ № ___ от _____ г.
Реализуемая программа по наставничеству	<i>Прямая ссылка на программу</i>
Модели реализации наставничества (учитель-учитель; учитель-ученик и т.д)	<i>Указать модель и дать краткую характеристику (работа с молодым учителем; работа по освоению образовательной технологии и т.д)</i>
Количество наставляемых педагогов (за последние 3-5 лет)	
Наставляемые (ФИО)	<i>Ссылки на страницы наставляемых на сайте учреждения</i>
4. Контактная информация	
Рабочий телефон	
Электронная почта	
Адрес личного сайта в сети Интернет	

**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.
- 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 обучающегося.
7. Использование инновационных технологий образования.
8. Создание современной развивающей предметно - пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной деятельности.
- 11.Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

**Анкета 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 подводили 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 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 ОП 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 ОП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП 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 ОП 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 ОП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с учетом индивидуальности			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с тактичностью и уважением			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП 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.

Профессиональные навыки молодого педагога по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

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

Отчет-анкета наставника о результатах работы наставляемого

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(Ваши ФИО)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

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, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? _____

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 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 10 для каждого из методов)

• Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте _____

• В основном самостоятельное изучение обучаемым 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 _____

9. Оцените, в какой мере _____ лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения

должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в _____ отношении _____ которого _____ осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных _____ (если _____ да, _____ то _____ перечислите _____ их)?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении _____ которого _____ осуществлялось наставничество: _____

должность _____ подпись _____ расшифровка подписи _____
дата _____

С _____ отчетом _____ ознакомлен _____ (а) _____

_____ (фамилия, инициалы, подпись сотрудника, дата ознакомления)

