МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НЕФТЕЮГАНСКА «ДЕТСКИЙ САД № 6 «ЛУКОМОРЬЕ»
(МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 6 «ЛУКОМОРЬЕ»)

ПРИНЯТО:
решением
Педагогического совета
Протокол от 30.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»
от 02.09.2024 № 426

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 008E 735D 51BF E669 AE3C 59A1 EE93 8354 DF
Владелец Лукьянцева Светлана Карловна
Действителен с 28.06.2023 по 20.09.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»

г. Нефтеюганск

2024 г.

Оглавление

	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	3-5
I.	**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**	5-9
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	5-6
1.2.	Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества	6-7
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	7-8
1.4.	Ожидаемые результаты	8-9
1.5.	Сроки и этапы реализации программы наставничества	9
II.	**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**	10-14
2.1.	Механизмы реализации программы наставничества	10-12
2.2.	Формы и методы работы с молодыми педагогами	12-14
2.3.	Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	14-16
III.	**МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**	17
	ПРИЛОЖЕНИЯ	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества «Ступеньки к мастерству»
Разработчики программы	Лукьянцева С.К., директор Майшева Т.В., старший воспитатель
Организация-исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад№ 6 «Лукоморье»
Целевая аудитория	- *Наставляемые* – молодые начинающие воспитатели со стажем работы до 2 лет. - *Наставники* – квалифицированные педагоги со стажем работы не менее 5 лет и имеющие педагогическое, психологическое, дефектологическое образование. - *Куратор* - старший воспитатель, имеющий профессиональные успехи участия в различных профессиональных конкурсах, авторы публикаций в печатных изданиях.
Цель программы наставничества	Создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранение факторов, препятствующих этому развитию.
Задачи программы наставничества	1. Создать условия для социально-психологической адаптации молодых педагогов. 2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по их устранению и минимизации. 3. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал молодого педагога. 4. Создать комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров. 5. Оценить результаты реализации Программы и ее эффективность.
Сроки и этапы реализации	1 этап – подготовительный 2 этап – основной

	3 этап – заключительный
Критерии (индикаторы) эффективной реализации Программы	Выявление положительной динамики в диагностируемых критериях (индикаторах): 1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. 2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе. 3. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста. 4. Рост участия педагогов в профессиональных конкурсах, в мероприятиях разного уровня. 5. Увеличение числа аттестованных на соответствие занимаемой должности (первую квалификационную категорию) среди молодых педагогов и повышение (подтверждение) квалификационной категории у наставников.
Ожидаемые результаты	*Для молодых педагогов:* *1.* Высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, общественную жизнь учреждения. *2.* Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциалов. *3.* Положительное влияние на уровень профессиональной подготовки и психологический климат в коллективе. *4.* Наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции: профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. *Для наставников:* 1. Совершенствование коммуникативных навыков. 2. Возможность транслировать свой педагогический опыт. 3. Совершенствование собственных умений и навыков в работе с детьми и их родителями. *Для старшего воспитателя:* 1. Достижение результатов федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

	2. Создание субъектной среды для развития педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 3. Развитие управленческой карьеры, переход на более высокий уровень управления.
Контроль за исполнением программы наставничества	Майшева Татьяна Васильевна, старший воспитатель, обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов реализации программы наставничества. Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

В настоящее время, как никогда актуальна тема наставничества. Судьбоносная встреча - встреча с наставником: каждая минута рядом с ним меняет тебя и твою жизнь. Это аксиома: настоящий наставник реально меняет жизнь своего ученика: так было со мной, было с другими, происходит и сейчас.

Возникает много вопросов:

- Когда педагог обладает особыми способностями?

- А наставником могут быть избранные?

- Или любой?

- Какие они - молодые педагоги?

В этих вопросах не только лирика, в них ключ к реально работающей, а не надуманной модели наставничества: бездушной «галочкой» можно испортить даже такую благородную идею...

На данный момент в нашем городе, как и во всей стране, наблюдается недостаточная укомплектованность педагогическими кадрами детских садов. Для решения этой проблемы стали функционировать центры (дистанционные) по переподготовке специалистов на базе экономического,

торгового, технического образования. При незначительной длительности обучения в 3-4 месяца выпускники не в полном объеме владеют теоретическими знаниями, у них полностью отсутствуют практические навыки работы с детьми. В связи с этим имеются противоречия между необходимостью пополнять воспитательский состав и недостаточной подготовленностью поступающих на работу кадров.

Как же «делать» лучших сотрудников? Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого или вновь прибывшего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость педагога получить поддержку опытных наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Программа «Ступеньки к мастерству» (далее - Программа) призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне учреждения. Данная Программа очень актуальна для нашего детского сада, так как у нас работают три молодых воспитателя.

1.2. Нормативно-правовое обеспечение программы наставничества

Программа разработана в соответствии с:

– распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом»;

– распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы

профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа Югры»;

– приказом Департамента образования администрации города Нефтеюганска от 23.08.2024 № 548-п «Об организации работы в рамках реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях города Нефтеюганска».

Программа связана с действующими документами учреждения: ОП ДО, годовым планом работы, планом воспитательной работы, планом инновационной деятельности и планом социально-психологической службы.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Целью реализации Программы наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и

профессиональному развитию наставляемого, а также устранение факторов, препятствующих этому развитию.

Задачи:

1. Создать условия для социально-психологической адаптации молодых педагогов.

2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по их устранению и минимизации.

3. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал молодого педагога.

4. Создать комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров.

5. Оценить результаты реализации Программы и ее эффективность.

1.4. Ожидаемые результаты

Для молодых педагогов. Результатом реализации Программы будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, общественную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень профессиональной подготовки и психологический климат в коллективе. Наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Для наставников:

1. Совершенствование коммуникативных навыков.
2. Возможность транслировать свой педагогический опыт.
3. Совершенствование собственных умений и навыков в работе с детьми и их родителями.

Для старшего воспитателя:

1. Достижение результатов федеральных проектов «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

2. Создание субъектной среды для развития педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

3. Развитие управленческой карьеры, переход на более высокий уровень управления.

1.5. Сроки и этапы реализации программы наставничества

Программа наставничества рассчитана на 2 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:

Первый этап – подготовительный.

Задачи: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов путем проведения диагностики, выявление воспитателей, имеющих способности проводить работу по наставничеству, определение психологической совместимости молодых специалистов и наставников с помощью психологических тестов, разработка плана действий.

Срок реализации: 1 месяц (август 202__ г.)

Второй этап – основной.

Задачи: Методическое и организационное сопровождение реализации Программы. Выполнение плана работы наставников, старшего воспитателя.

Срок реализации: 8 месяцев (сентябрь 202__ г. – апрель 202__ г.)

8 месяцев (сентябрь 202__ г. – апрель 202__ г.)

Третий этап – заключительный.

Задачи: Проведение сравнительного анализа результативности работы по Программе.

Срок реализации: Промежуточный анализ: 1 месяц (май 202___ г.)

Итоговый анализ: 1 месяц (май 202___ г.)

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Механизмы реализации программы наставничества

Реализация Программы осуществляется с использованием механизмов:

- нормативно-правовое обеспечение Программы;

- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое обеспечение);

- организация системы наставничества;

- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Реализация Программы производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на информационное освещение (отчет о результатах и тиражирование успехов).

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на реализацию Программы (взаимодействие с административной командой, со всеми участниками, формирование команд, пополнение базы наставников и наставляемых).

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой педагог», классический способ реализации программы наставничества для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Наставничество как инструмент управления развитием молодых педагогов, предъявляет ряд **требований** к тому работнику, который оперирует данным инструментом. В частности:

- ✓ наставник должен обладать профессиональной и коммуникативной компетентностью лично;
- ✓ у наставника присутствуют постоянно высокие результаты в работе;
- ✓ наставник лично заинтересован в результатах работы и готов делиться опытом;

✓ наставник обладает развитыми системным мышлением и ситуационным анализом, чтобы всегда оставаться последовательным;

✓ наставник обладает уверенностью в завтрашнем дне вместе с организацией, в которой он трудится;

✓ наставник является условным или безусловным лидером, или человеком, обладающим достаточно высоким авторитетом среди коллег.

При этом следует помнить о правильном выборе стратегии или роли наставника. Среди стратегий и тактик воздействия могут быть:

- *наставник-активист*, тот, кто развивает педагогических работников через создание обучающих ситуаций;
- *наставник-мыслитель*, который занимается анализом полученных результатов в ходе профессиональных действий, подвигая «стажёра» к умению мыслить, анализировать и реагировать;
- *наставник-теоретик* помогает анализировать ситуации и разрабатывать сценарии реагирования в случае возникновения рисков и умения предвидеть те самые риски;
- *наставник-прагматик* специализируется на том, что учит реагировать в конкретных ситуация, принимать молниеносные взвешенные решения.

Требования к молодому педагогу:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные 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;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

2.2. Формы и методы работы с молодыми педагогами

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.

1. Практико-ориентированные семинары

Практико-ориентированные семинары являются интерактивной формой работы с педагогами, позволяющие не только повысить их научно-теоретический уровень, но и на практике реализовать предлагаемые способы и методы взаимодействия с детьми, составить для себя необходимые алгоритмы работы. На них рассматриваются теоретический аспект темы, просматривается организованная образовательная деятельность или совместная деятельность с детьми, проводится рефлексия открытого мероприятия, разрабатываются сценарные планы занятий, игр, демонстрируются педагогические находки воспитателей.

2. Метод тренинга

Тренинг проводит старший воспитатель или педагог-психолог. Это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка. Позволяет сплотить команду наставников и молодых педагогов, активизировать их, избавить от напряжения и негативных эмоций. В рамках наставничества со всем коллективом педагогов проходят тренинги, направленные на профилактику эмоционального выгорания, сплочения коллектива.

3. Мастер-класс

Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Позволяет наставляемым включиться в

практическую деятельность, стать активными ее участниками, а наставнику совершенствовать свои умение.

4. Метод кейсов

Применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности молодых педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно-образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.

5. Деловая игра

Своеобразное моделирование процессов и механизмов принятия решений с использованием различных моделей и групповой работы. Применение деловых игр в процессе обучения способствует развитию профессиональных компетенций педагогов, формирует умение аргументировано защищать свою точку зрения, анализировать и интерпретировать получаемую информацию, работать в группе.

6. *Открытые просмотры*, которые организуют педагоги-наставники для молодых. На таком просмотре педагог может самостоятельно разработанными способами организации и взаимодействия с детьми проанализировать и получить «обратную связь».

7. *Открытые просмотры* педагогической деятельности молодых педагогов, которые смотрят, анализируют. Здесь возможно включение в работу самого наставника по принципу «здесь и сейчас».

8. Технология коучинг

Технология коучинг близка наставничеству, но в то же время значительно актуальней, ведь она является активной формой обучения, направленной на личностную поддержку профессиональной деятельности, активизации внутренних ресурсов педагогов. Основа данной техники – интерактивное общение. Здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает наставник, и сам находит

пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов.

9. Самообразование

Совместно с наставниками выбирается тема по самообразованию, подбирается и изучается методическая литература, прослушиваются вебинары, онлайн-семинары, конференции. Молодые педагоги обобщают свой опыт и представляют перед педагогическим коллективом на ежегодной конференции «Самообразование педагогических работников как необходимое условие повышения профессиональной компетентности».

10. Метод имитации рабочего дня воспитателя

При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение наставник организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и недостатки.

2.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
Первый год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностики.	Индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных документов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Выбор темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на персональном сайте наставника страницы	Возможность постоянного взаимодействия и общения.

		молодого педагога, организация общения посредством каналов электронной связи.	
5.	Проектирование и анализ непосредственно-образовательной деятельности (НОД).	Открытые занятия наставника, педагогов учреждения, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
6.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с требованиями проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Заполненные карты индивидуального развития ребенка.
7.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка прохождению аттестации.
8.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	Организованная РППС в группе в соответствии с ФГОС ДО.
9.	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.
10.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
11.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Корректировка планов работы.
Второй год			

12.	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.
13.	Моделирование культурно- досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
14.	Освоение современных педагогических технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
15.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Видеосъемка НОД. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога проектировании анализе НОД.
16.	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.
17.	Аттестация.	Консультирование оформлению по документов.	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности (первую квалификационную категорию).
18.	Итоги реализации Программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Предоставление отчета на педагогическом совете

III. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Мониторинг в наставнической деятельности осуществляется старшим воспитателем в рамках реализации:

1) мониторинга эффективности реализации Программы наставничества;

2) мониторинга влияния Программы на всех участников (мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов).

Критерии (индикаторы) успешной реализации Программы

Выявление положительной динамики в диагностируемых критериях (индикаторах):

6. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

7. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе.

8. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

9. Рост участия педагогов в профессиональных конкурсах, в мероприятиях разного уровня.

5. Увеличение числа аттестующихся на соответствие занимаемой должности (первую квалификационную категорию) среди молодых педагогов и повышение (подтверждение) квалификационной категории у наставника.

Данные результаты освещаются на итоговом педагогическом совете в мае.

Приложение 1

Форма индивидуального плана работы наставника с молодым педагогом

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с молодым педагогом
на *20__/20__* учебный год

Молодой педагог: _____
Должность*:* _____
Наставник: _____
Должность: _____

Цель:

Задачи:

Тема самообразования молодого педагога: «_____»

Содержание работы	**Форма проведения**	**Сроки**

Приложение 2

Форма базы данных наставников

БАЗА ДАННЫХ НАСТАВНИКОВ,
участвующих в реализации программы наставничества

таблица 1

№	Ф.И.О. наставляемого	Контакты Сот.телефон Эл.почта	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения	Интересы наставника	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Форма наставничества
1								

таблица 2

№	Ф.И.О. наставляемого	ФИО наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника
1					

Приложение 3

Форма базы данных наставляемых

БАЗА ДАННЫХ НАСТАВЛЯЕМЫХ,
участвующих в реализации программы наставничества

№	Ф.И.О. наставляемого	Контакты Сот.телефон Эл.почта	Дата рождения	Основной запрос наставляемого	Ф.И.О. наставника	Должность	Контакты	Кв. категория
1								

Приложение 4

Вводная 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 организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите,каких)_____
- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников

- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство

- формулировать цели, задачи

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализациицелей организованной образовательной деятельности (НОД)

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе НОД

- 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. 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) _____

Приложение 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)
Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

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

№ п/п	Навыки	Оценка		
		1	2	3
Прогностические навыки				
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			
Организаторские и коммуникативные навыки				
6.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
7.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
8.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО			
9.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
10.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ОП ДО			
11.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
12.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
13.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО			
14.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
15.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
16.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

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