

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа № 23 г. Сызрани,
г.о. Сызрань Самарской области
структурное подразделение «Детский сад № 70»,
реализующее образовательные программы дошкольного образования**

Принят
на педагогическом совете ДОО
30.08.2022 г.
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ ООШ № 23 г.Сызрани
_____ А.М.Мерс

**Программа наставничества для работы с
молодыми педагогами дошкольного
образования
«Ступеньки мастерства»**

Сызрань, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ	Стр.
Пояснительная записка	3
Содержание программы	3
Цель программы наставничества	3
Принципы организации наставничества	4
Основное направление работы	4
Планируемые результаты освоения программы	4
Условия эффективности	5
Механизмы реализации программы наставничества	5
Система и содержание работы с молодым педагогом	6
Этапы реализации программы	6
Показатели оценки эффективности работы	8
Механизмы мотивации и поощрения наставников	9
Основные понятия и термины	9
Приложение 1. «Дорожная карта» реализации программы наставничества	10
Приложение 2. Примерный план работы наставника с молодым специалистом	13
Приложение 3. Индивидуальный план траектории наставничества	14
Приложение 4. Анкета для молодого педагога	15
Приложение 5. Анкета для наставника (промежуточный результат работы)	16
Приложение 6. Анкета для молодого педагога (вводная анкета)	17

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества СП «Детский сад №70», разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России 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», а так же, руководствуясь постановлением Правительства Самарской области от 10 апреля 2019 года N 210 "О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесению изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 "О мерах по реализации Закона Самарской области "О молодом специалисте в Самарской области".

Программа организации наставничества в СП «Детский сад №70» — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

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

В основе Программы системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Программа направлена на непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников, грамотную поддержку и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами и специалистами.

Содержание программы

Наставничество в СП «Детский сад №70» рассматривается как значимый элемент кадровой политики, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников

Цель программы наставничества - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, успешной личной и профессиональной самореализации и мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Способствовать созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

2. Оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Формировать активную гражданскую и жизненную позицию педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.

4. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

5. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.

6. Активизировать участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОО, муниципального, регионального и федерального уровней.

7. Способствовать созданию канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

8. Формировать открытое и эффективное педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения.

Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя строится в соответствии с принципами:

- *принцип добровольности*, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях

Основные направления работы

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

Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Улучшение личных показателей эффективности педагогов и

сотрудников ДОО, связанных с развитием гибких навыков и компетенций

- наставник систематизирует и структурирует собственные знания и опыт, расширяет набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- молодой педагог быстрее адаптируется в должности, целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- учреждение сокращает срок адаптации новых сотрудников, способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива, создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников, улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Условия эффективности

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.

Механизмы реализации программы наставничества.

В программе наставничества выделяются следующие главные роли:

Координатор – заведующий, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества, организацию всего цикла программы наставничества. Заведующий в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическому коллективу детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

Куратор – старший воспитатель, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Наставляемый – молодой педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

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

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- педагог первой или высшей квалификационной категории (приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества)
- стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
- глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

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



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

Содержание работы:

- выявление профессиональных затруднений и определение направления работы педагога- наставника и молодого специалиста
- изучение и внедрение современных образовательных технологий в педагогическую деятельность
- эффективное использование дидактического материала в организации воспитательно-образовательного процесса
- совершенствование форм и методов организации совместной деятельности педагога с детьми (в том числе праздников и развлечений)
- организация индивидуальной работы с детьми в течение дня (в том числе с детьми с ОВЗ)
- современные формы и методы организации работы с родителями в ДОО
- организация прогулок и двигательного режима в течение дня
- проведение мониторинга, изучение методик обследования воспитанников
- современные подходы к организации предметно-пространственной среды в группе
- проведение летне-оздоровительной компании (ведение документации в летний период, создание условий для оздоровления и закаливания детей, рациональная организация двигательной деятельности, консультативно – информационная работа педагогов и родителей)

Этапы реализации программы

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап – Подготовительный

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

- закрепление молодых специалистов за наставниками (проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и наставляемых для закрепления гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон)

- анализ профессиональной подготовленности молодого педагога (теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста, выявление особенностей личности педагога);

- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;

- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;

II этап- Реализационный

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- 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.

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. Д

- 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 форме наставничества «педагог-педагог» возможны модели взаимодействия:

- «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);

- «молодой специалист – опытный педагог». В данной модели, молодой педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями.

III этап – Итоговый:

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

-анализ результатов работы молодого педагога с детьми, отслеживание динамики профессионального роста и рейтинга молодого педагога среди коллег;

-самоанализ деятельности наставника и наставляемого, перспективы дальнейшей работы;

-обобщение опыта и подведение итогов работы;

Показатели оценки эффективности работы:

Организация мониторинга наставнической деятельности даёт возможность отследить, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с молодым педагогом, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Формы и методы для контроля качества реализации программы наставничества:

-сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

-контроль хода реализации программы наставничества за счет промежуточных срезов и опросов;

-контроль показателей социального и профессионального благополучия участников групп;

- анализ эффективности работы образованных пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

-оформление результатов.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества:

- повышение уровня включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работника;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалиста;

- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание

статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях).

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Участники системы наставничества ДООУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего СП к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.);
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия муниципального, регионального и федерального уровня;
- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.
- учет наставнической деятельности при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

В СП предусмотрено материальное поощрение наставников, в том числе надбавка к заработной плате. Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

Основные понятия и термины

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

**«Дорожная карта»
реализации программы наставничества в СП
«Детский сад №70» ГБОУ ООШ №23 г. Сызрани**

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества ДОО о реализации программы наставничества	август	Заведующий
Назначение куратора, формирование базы наставников	август	Заведующий
Разработка и утверждение положения о наставничестве, дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.	август	Заведующий, куратор
Размещение на официальном сайте СП локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию программы наставничества	август - сентябрь	Куратор
Анализ анкет, выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога, формирование пар «наставник - наставляемый»	август - сентябрь	Куратор
Проведение встречи для планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	август - сентябрь	Куратор
Выбор форм взаимодействия, разработка плана работы наставника с молодым специалистом, и индивидуального плана траектории наставничества	август - сентябрь	Куратор, наставники
Изучение нормативно-правовой базы. Оказание помощи в организации качественной работы в ведении педагогической документации	сентябрь	Куратор, наставники
Проектирование и анализ образовательной деятельности, оказание помощи в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса	октябрь	Куратор, наставники
Моделирование воспитательно-образовательного процесса в группе, совершенствование форм и методов организации совместной деятельности педагога с детьми	ноябрь	Куратор, наставники
Моделирование воспитательно-образовательного процесса, организация двигательного режима в течение дня	декабрь	Куратор, наставники
Проведение промежуточного анкетирования, мониторинг личной удовлетворённости участниками программы наставничества	декабрь - январь	Куратор, наставники
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	декабрь - январь	Куратор, наставники
Знакомство с современными педагогическими технологиями и внедрение их в образовательную деятельность	январь	Куратор, наставники
Вектор взаимодействия с родителями воспитанников: виды, содержание и организация деятельности	февраль	Куратор, наставники
Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповом помещении	март	Куратор, наставники
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками, организация системы оценки индивидуального развития детей	апрель	Куратор, наставники
Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	май	Куратор, наставники

Мониторинг профессионального роста молодого педагога	январь, май	Куратор, наставники
Проведение летне-оздоровительной компании (ведение документации в летний период, создание условий для оздоровления и закаливания детей)	июнь - август	Куратор, наставники
Регулярные встречи наставника и наставляемого	сентябрь - август	Наставники
Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом, возможность постоянного взаимодействия и общения.	сентябрь - август	Куратор, наставники
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии, творческая деятельность	сентябрь - август	Куратор, наставники
2 год		
Моделирование воспитательно-образовательного процесса в группе, проектирование и разработка рабочей программы группы	август-сентябрь	Куратор, наставники
Взаимодействие молодого педагога со специалистами СП в процессе проектирования системы физкультурно-оздоровительной работы группы	август-сентябрь	Куратор, наставники
Знакомство с современными педагогическими технологиями и реализация их в работе с дошкольниками и родителями	октябрь	Куратор, наставники
Проектирование конспектов образовательной деятельности в контексте требований ФГОС ДО	ноябрь	Куратор, наставники
Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников, изучение годового плана, планирование и разработка отдельных мероприятий.	декабрь	Куратор, наставники
Мониторинг профессионального роста молодого педагога	январь	Куратор, наставники
Знакомство со здоровьесберегающими технологиями, разработка комплекса утренней гимнастики (гимнастики после сна) с использованием данных технологий	февраль	Куратор, наставники
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками, самостоятельное составление аналитической справки и индивидуальных образовательных маршрутов	март	Куратор, наставники
Выбор темы и разработка плана по самообразованию	апрель	Куратор, наставники
Введение в процесс аттестации, изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников, создание портфолио педагога	май	Куратор, наставники
3 год		
Разработка рабочей программы, самостоятельное ведение педагогической документации.	сентябрь	Куратор, наставники
Освоение современных педагогических технологий, разработка плана воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.	октябрь	Куратор, наставники
Проектирование конспектов образовательной деятельности, самостоятельное проектирование и анализ образовательной деятельности	ноябрь	Куратор, наставники

Реализация культурно-досуговой деятельности, самостоятельно разработанных сценариев	декабрь	Куратор, наставники
Мониторинг профессионального роста молодого педагога (публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях)	январь	Заведующий, куратор, наставники
Подготовка молодого педагога к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию.	февраль	Куратор, наставники
Проведение мониторинга по качеству реализации программы наставничества	март	Куратор, наставники
Подведение итогов совместной работы молодого педагога и наставника в рамках реализации программы наставничества	апрель	Куратор, наставники
Проведение торжественного мероприятия для награждения и поощрения лучших наставников и молодых специалистов	май	Заведующий, куратор

Примерный план работы наставника с молодым специалистом

Сроки	Содержание работы	Форма проведения	Результат
сентябрь	оказание помощи в организации качественной работы с документацией		
октябрь	оказание помощи в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса, эффективном использовании дидактического материала в работе		
ноябрь	совершенствование форм и методов организации совместной деятельности педагога с детьми в режимных моментах		
декабрь	организация индивидуальной работы с детьми		
	организация и проведение прогулок и двигательного режима в течение дня		
январь	изучение и внедрение различных технологий в образовательную деятельность детей.		
	выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения		
февраль	организация работы с родителями воспитанников: направления взаимодействия, виды и содержание деятельности		
	выявление причин возникновения конфликтных ситуаций с родителями; обсуждение способов их урегулирования в процессе педагогической деятельности.		
март	организация, создание и обогащение развивающей среды в группе		
апрель	организация системы оценки индивидуального развития детей		
май	подготовка к летне-оздоровительному периоду		
	подведение итогов работы		
в течение года	индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.		

Индивидуальный план траектории наставничества

ФИО наставляемого / должность _____

ФИО наставника / должность _____

План работы на период с « ____ » _____ 20__ по « ____ » _____ 20__

Подведение итогов по данному плану « ____ » _____ 20__

№	Содержание (что конкретно посетить, освоить)	Цель/планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись наставляемого
1.				
2.				
3.				

Ознакомлен(а) _____ / _____
(подпись наставляемого)

Дата « ____ » _____ 20__ г.

Комментарии наставника/куратора о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника/куратора _____ / _____
(подпись наставника/куратора)

Анкета для молодого педагога

Уважаемый педагог!

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 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 _____

Анкета для педагога наставника
(для анализа промежуточных результатов работы)

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

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
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, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера 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 стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
▪ в основном самостоятельное изучение стажером 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 ДООУ:

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

-

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности? (выберите правильный ответ)

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

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

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

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

- самообразование;
- практико-ориентированный семинар;

- курсы повышения квалификации;
 - мастер-класс;
 - творческая лаборатория;
 - индивидуальная помощь со стороны наставника;
 - школа молодого педагога
 - другое (допишите) _____
-

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

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