Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детскийц сад № 1»

Тайгинского городского округа

Персонализированная Программа

наставничества педагогических работников

Тайга, 2023

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименованиеПрограммы | Программа наставничества МАДОУ «Детский сад № 1» ТГО |
| Решение об утвержденииПрограммы | Приказ заведующего № 64/2/ОД от 31.08.2023 г. |
| Авторы- разработчикиПрограммы | Заведующий: Л.М. ПоздняковаСтарший воспитатель: Н.С. Ухарская |
| Нормативно- правовая база | 1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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». 2. [Письмо](https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE%20%D0%BE%D1%82%2021.12.2021.pdf) [Минпросвещения](https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE%20%D0%BE%D1%82%2021.12.2021.pdf) РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ [АЗ-1128/0 8](https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE%20%D0%BE%D1%82%2021.12.2021.pdf) [от](https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE%20%D0%BE%D1%82%2021.12.2021.pdf) [21.12.2021г](https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%9F%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE%20%D0%BE%D1%82%2021.12.2021.pdf).3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников от [28.12.2021 г](https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/2022/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%82%2028.12.201.pdf).2. Приказ № 64/2/ОД от 31.08.23. Дорожная карта внедрения системы [наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад №1» ТГО.](https://kimc.ms/konkurs/pedagogicheskiy-debyut/2022/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%BE%D1%82%2023.05.2022%20%E2%84%96%20253-%D0%B3%D1%83%D0%BE%20%D0%94%D0%BE%D1%80_%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7_%D1%80%D0%B5%D0%B3_%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87-%D0%B2%D0%B0.pdf)Локальные нормативные акты образовательной организации: 1. Положение МАДОУ «Детский сад № 1» ТГО о наставничестве.
2. Приказ о назначении наставников.
3. Программа развития.
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| Цель Программы | Оказание практической помощи молодым специалистам в период профессиональной адаптации и специалистам со стажем в преодолении трудностей, связанных с отсутствием достаточного уровня сформированности коммуникативной, методической,психологической и общих метапредметных компетенций. |
| Задачи Программы | * создать психологическую комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | работников, в отношении которых осуществляется наставничество;* формировать активную гражданскую и жизненную позицию педагогических работников, развить у них ответственное и сознательное отношение к работе;
* изучить с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
* активизировать участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
* обеспечить сопровождение молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
* создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формировать открытое и эффективное педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения.
 |
| Ожидаемые результаты | * повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
* укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
* улучшение психологического климата в образовательной организации;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
* рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
* качественный рост результатов коррекционно-развивающей деятельности у детей в группах наставляемых;
* сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
* повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие педагогов в проектной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
* рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности

профессионального развития и роста. |
| Реализуемыеформы наставничества | 1. Традиционная форма наставничества («один на один»);
2. «Педагог – педагог»;
3. «Руководитель образовательной организации – педагог».
 |
| Этапы реализации | 1этап - подготовительный сентябрь 2023 г.; 2 этап - основной октябрь-апрель 2023 г. -2026 г.;3 этап - заключительный май 2026 г. |
| Сроки реализации | 3 года |

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

# 1.1. Актуальность разработки Программы

Уровень компетентности, квалификация педагогов дошкольного образовательного учреждения компенсирующей направленности - главные условия успешной коррекционно- образовательной работы организации. В этих условиях особенно важно иметь инструменты и технологии развития навыков специалистов сопровождения, быстрого включения в работу и адаптации их умений к меняющимся условиям. Так же большое количество молодых специалистов, окончивших педагогические ВУЗы и колледжи, не стремятся продолжить свою трудовую деятельность в бюджетных организациях или вовсе уходят их профессии. Причинами служат слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Именно поэтому все большую роль играет грамотная реализация функции наставничества, как инструмента повышения профессионализма педагогов ДОУ.

# 1.2 Проблема

Недостаточно высокий уровень профессиональный компетентности молодых специалистов, вновь принятых педагогов, в области коррекционно-развивающего обучения детей с ТНР, ЗПР чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, использования современных технологий, современных требований дошкольного образования.

**1.3. Цель:** реализация комплекса мер по оказанию практической помощи молодым (неопытным) специалистам в период профессиональной адаптации и специалистам со стажем в преодолении трудностей, связанных с отсутствием достаточного уровня сформированности коммуникативной, методической, психологической и общих метапредметных компетенций, а также закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

# Задачи:

* создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
* формировать активную гражданскую и жизненную позицию педагогических работников, развить у них ответственное и сознательное отношение к работе;
* изучить с наставляемым требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
* активизировать участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
* обеспечить сопровождение молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
* создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* формировать открытое и эффективное педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения.

# Основные понятия и определения, используемые в программе:

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

**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 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала *(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)*.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

**Куратор** - сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

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

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

# СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Организационные основы наставничества:**

1. Общие руководство и контроль над организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.
2. Наставничество организуется на основании приказа заведующего детским садом.
3. Кураторами, осуществляющими руководство деятельностью наставников, является старший воспитатель.
4. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Руководитель ДОУ | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.
2. Разработка Программы наставничества.
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.
4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.
5. Назначение куратора.
6. Инфраструктурное и материально - техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
 |
| Куратор | 1. Актуализация информации (не менее одного раза в год) о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.
2. Организация разработки персонализированных программ наставничества
3. Осуществление мониторинга эффективности и результативности системы наставничества, формирование итогового аналитического отчета по внедрению системы (целевой модели) наставничества.
4. Осуществление координации деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.
5. Участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.).
6. Инициирование публичных мероприятий по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.
7. Куратор работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).
 |
| Наставник | 1. Планирование деятельности наставляемого (определение методики обучения наставляемого, совместное с ним формирование плана профессиональных становлений).
2. Консультирование наставляемого (знакомит с нормативными документами по организации коррекционно- образовательной работы с детьми с ТНР, ЗПР, с гигиеническими требованиями к условиям обучения дошкольников и др.).
3. Совместная разработка рабочей программы и других учебно-методических документов по направлению работы.
4. Оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем.
5. Посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем их анализ.
6. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.

7. Участие в мониторинге результатов эффективностиреализации Программы наставничества. |
| Наставляемый | 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
2. Изучение нормативных документов, определяющих его функциональные обязанности по занимаемой должности, структуру.
3. Выполнение плана профессионального становления в установленные сроки.
4. Работа над повышением профессионального мастерства, овладение практическими навыками по занимаемой должности.
5. Обучение у наставника передовым методам и формам работы.
6. Совершенствование своего общеобразовательного и культурного уровня.
 |

# 3. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, 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.
3. Куратор – сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

# РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

# этап: Подготовительный. Задачи этапа:

1. Утвердить приказ о наставничестве в ДОУ, разработка программы наставничества.
2. Информировать педагогический коллектив о подготовке к внедрению системы (целевой модели) наставничества.
3. Формировать совет наставников и выбор куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.
4. Выявить профессиональные затруднения специалистов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.
5. Составить дорожную карту по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации.
6. Разработать индивидуальный план наставничества специалиста на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления могут вноситься изменения и дополнения.

**Содержание взаимодействия наставника и наставляемого на подготовительном этапе**. Наставник анализирует профессиональную компетентность специалиста 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 с ОВЗ;
* ожидаемый результат педагогической деятельности;
* выявление особенностей личности педагога.

Методы диагностики:

* опрос;
* собеседование;
* анкетирование;
* наблюдение за организацией коррекционно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов специалисты условно делятся на три группы:

* педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
* педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы, в т.ч. с детьми с ТНР и ЗПР;
* педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы

# Примерные формы работы с группами наставляемых:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа наставляемых | Цель и содержание работы | Форма работы |
| Педагоги, имеющие недостаточную теоретическуюи практическую подготовку | Усвоение теоретического материала, формированиенавыков практической работы. | Консультации Семинары-практикумы БеседыИзучение методической литературыМастер-классы наставниковВзаимопосещениязанятий, режимных моментов Анализ педагогическихситуаций |
| Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы, в т.ч. с ТНР и ЗПР. | Овладение навыками практической работы с детьми, родителями. |
| Педагоги со слабо развитой мотивацией труда |  Повышение интереса и положительного отношения кпедагогической деятельности,помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитаниеи обучение детей. | Дискуссии Круглые столыДеловые игрыУбеждения, поощрения Беседы. |

1. **этап: Основной**. **Задача этапа:**

Реализация основных направлений Программы наставничества.

# Содержание этапа:

1. Определение пар наставник/наставляемый.
2. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
3. Организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные).
4. Взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением, в том числе ресурсов социального партнерства.
5. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
6. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ.
7. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

# этап: Заключительный. Задачи этапа:

Подвести итоги работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

# Содержание этапа:

1. Мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.
2. Рефлексия (саморефлексия).
3. Поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.
4. Распространение лучшего опыта.
5. Планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

# 5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и осуществляется мониторинг.

Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов.

Мониторинг позволяет оценить:

* качество процесса реализации персонализированных программ наставничества;
* личностно-профессиональные изменения наставника и наставляемого (мотивационно- личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов, обучающихся)**.**

Мониторинг проводится на всех этапах внедрения системы наставничества (не менее 2 раз в год). Мониторинг могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

# Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется:

1. Анкетирование по методу Дональда Киркпатрика (приложение 1), которое позволяет оценить эффективность системы наставничества по четырем характеристикам:
* реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
* изменения в знаниях и их оценки;
* изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
* общая оценка результатов для образовательной организации
1. Наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

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.

# 6. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную. **Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного

характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности**.**

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

* наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
* наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
* награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях);
* представление к награждению ведомственными наградами**;**
* поощрение в социальных программах;
* выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
* создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
* размещение на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Приложение 1.

**Анкета по Киркпатрику**

* 1. В какой мере содержание программы наставничества соответствует потребностям участников?
	2. Является ли выбор наставника оптимальным?
	3. Использует ли наставник наиболее эффективные методы для поддержания интереса участников, передачи им знаний, формирования у них навыков и установок?
	4. Являются ли условия для проведения обучения удовлетворительными?
	5. Устраивает ли участников расписание занятий?
	6. Способствуют ли аудиовизуальные средства улучшению коммуникации и поддержанию интереса участников?
	7. Была ли координация программы удовлетворительной?
	8. Что еще может быть сделано для улучшения программы?

Приложение 2.

**Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста/педагога** Молодой воспитатель: (Ф.И.О.) Наставник: (Ф.И.О.) Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка. Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Прогностические навыки** | **Оценка** |
|  |  |  |
|  | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания образовательной программы дошкольного образования. |  |  |  |
|  | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которыепрописаны в образовательной программе дошкольного образования. |  |  |  |
|  | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области  |  |  |  |
|  | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам ивозрасту детей |  |  |  |
|  | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка |  |  |  |
| **Организаторские и коммуникативные навыки** |
|  | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана |  |  |  |
|  | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия |  |  |  |
|  | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения образовательной программы дошкольного образования |  |  |  |
|  | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками |  |  |  |
|  | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания |  |  |  |
|  | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества |  |  |  |
|  | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |
| **Аналитические навыки** |  |  |  |
|  | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | поставленными целями по образовательной программе дошкольного образования |  |  |  |
|  | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков |  |  |  |
|  | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе |  |  |  |
|  | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

**Вывод:**  обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

# Рекомендации:

В дальнейшем необходимо продолжать развивать

 навыки, в особенности навыки .

Приложение 3.

|  |
| --- |
| **Персонализированная программа наставничества (ППН)** |
| **№ ДОУ, реквизиты приказа, в котором утверждается модель конкретной пары или группы наставничества** |
| **Запланированный срок реализации** | **Дата начала реализации** |
| **Цель ППН** |  |
| **Наставник ФИО, должность, опыт работы** |  |
| **Наставляемый ФИО, должность, опыт работы** |  |
| **Дефицит (запрос) наставляемого** |  |
| **Форма работы (дистанционная или очная, смешанная)** |  |
| **Ресурсы** |  |
| **Мероприятие** |  |  |  |  |
| **Периодичность** |  |  |  |  |
| **Использование технологий, методов, приемов,** |  |  |  |  |
| **Способы освоения** |  |  |  |  |
| **Форма и место предъявления** |  |  |  |  |
| **Оценка деятельности наставником** |  |
| **Оценка деятельности наставляемого** |  |
| **Рекомендации куратора по исполнению ППН** |  |

Приложение 4.

# Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, коррекционно- образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 5.

# Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: