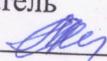
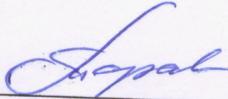


ПРИНЯТО:	УТВЕРЖДЕНО:
Решением Совета педагогов МДОУ «Детский сад» Рябинка» Председатель  М.В. Скизерли	Заведующий МДОУ «Детский сад» Рябинка»  Т.А. Тарасова
Протокол от « 15 » декабря 2022 № 2	Приказ от « 15 » декабря 2022 № 120/3



Программа целевой модели наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Рябинка»

1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Рябинка» (далее Организация), осуществляющего образовательную деятельность по программам дошкольного образования (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в Организации.

Создание целевой модели наставничества в Организации позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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.

профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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.

Координатор - сотрудник Организации, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

1. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты Организации:

- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете
- Положение о наставничестве в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Рябинка»

2. Задачи целевой модели наставничества в Организации

1. Разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Организации.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в Организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МДОУ «Детский сад «Рябинка»	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Координатор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.

	Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, 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.
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. Координатор – сотрудник Организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в Организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим Организации, координатором, педагогами и иными лицами Организации, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

6.1. Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

6.2. Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в Организации

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых 3. Выбор аудитории для поиска наставников 4. Информирование и выбор форм 	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов <i>см. Приложения.</i></p>

	наставничества 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<u>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</u> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <u>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</u> <ul style="list-style-type: none"> • представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнены анкеты потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы Организации. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

8. Формы наставничества в Организации

Исходя из образовательных потребностей Организации, выбраны формы наставничества

8.1 Форма наставничества «Педагог-педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Приобретение опытными педагогами новых компетенций.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в Организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в нашем коллективе.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор программ, пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и общесадового сообществ.• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Организации.

Типы наставников		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Педагог, желающий получить новые профессиональные навыки, овладеть новыми компетенциями.
Наставник - консультант	Наставник - Предметник (узкий специалист)	
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный узкий специалист одного и того же направления развития, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный специалист – неопытный специалист»	Методическая поддержка по конкретному направлению развития.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.

Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых мероприятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете Организации.

8.2. Форма наставничества «Работодатель-студент»

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и оказание помощи студентам педагогических учебных заведения в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

1. раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
2. обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
3. формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
4. ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
5. сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития

Результат:

1. Приобретение профессиональных и личностных компетенций, необходимых для дальнейшего становления в профессии.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

Критерии для отбора/выдвижения наставников и куратора в форме наставничества «Работодатель-студент»

Форма наставничества	Критерии
----------------------	----------

РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> – наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО); – авторитетность в среде коллег и обучающихся; – высокий уровень развития ключевых компетенций: <ul style="list-style-type: none"> • способность развивать других, • способность выстраивать отношения с окружающими, • ответственность, • нацеленность на результат, • умение мотивировать и вдохновлять других, • способность к собственному профессиональному и личностному развитию. – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, – имеет стабильно высокие показатели в работе, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, – возможно, выпускник ОО
---------------------------	--

Ролевые модели в рамках наставничества в форме «Работодатель-студент»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> – «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; – «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; – «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает

возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности мероприятий программы наставничества.
3. Оценка удовлетворенность участия в программе наставнической пары.
4. Оценка степени совершенствования профессиональных навыков наставляемого.

Процедура мониторинга

Для оценки качества программ, эффективности и полезности мероприятий, удовлетворенности участников программы используются анкеты. Положительным результатом будет соответствие ожиданий наставника и наставляемого реальной ситуации, высокий уровень удовлетворенности участников программы, развитие профессиональных навыков.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутрисадовом, общественном, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития детского сада.

Форма заявления кандидата в наставники

Заведующему
МДОУ «Детский сад «Рябинка»
Г.А. Тарасовой

(полные ФИО и должность
кандидата в наставники)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества МДОУ «Детский сад «Рябинка» на 202__-202__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____ К заявлению

1. портфолио на _____ листах

2. _____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве МДОУ «Детский сад «Рябинка» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« _____ » _____ 20__ г. _____
Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« _____ » _____ 20__ г. _____
Подпись

Расшифровка подписи

Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	<p style="text-align: center;">Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p style="text-align: center;">(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем и др.)</p>
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы:</p> <p>Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> - Автор методических разработок (указать); - Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - 2018 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (___ час.), город...; - ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> - эксперт конкурса ... _____ г.; - член рабочей группы по разработке ... _____ г.; - член комиссии по ... _____ г.; - член жюри конкурса ... _____ г.; - эксперт проекта ... _____ г.; - ...
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> - ... - ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> - Благодарность ... за (... г.); - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);

Приложение 5
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Рябинка», утвержденной приказом
заведующего от 15.12.2022 № 120/3

АНКЕТА для выявления компетенций наставника – педагога

ФИО педагога

Место работы

Должность

Стаж

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	<ul style="list-style-type: none"> • Хочу быть полезным; • хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; • хочу, чтобы мой авторитет признавали; • хочу научиться общаться с молодым поколением; • хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; • другое
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу наставляемому?	<ul style="list-style-type: none"> • Умение планировать; • умение взаимодействовать/сотрудничать; • умение адаптироваться; • умение работать самостоятельно; • умение анализировать; • опыт работы; • другое
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • нет.
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	<ul style="list-style-type: none"> • Не более 1 часа; • 1-2 часа; • 2-3 часа; • Более 3 часов; • другое
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • нет.
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<ul style="list-style-type: none"> • В очных семинарах/лекциях/конференциях; • в дистанционных семинарах/лекциях/конференциях;

		<ul style="list-style-type: none"> • в очных курсах повышения квалификации; • в дистанционных курсах повышения квалификации; • в очных курсах переподготовки; • в дистанционных курсах переподготовки; • другое
8	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; • в положительной мотивации наставляемого к работе; • в саморазвитии; • в осознанности; • в личной продуктивности; • в самостоятельности наставляемого; • другое
9	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • строгость; • чувствительность; • пронизательность; • авторитетность; • пунктуальность; • уважение к личности; • поощрение инициативы ; • самокритичность; • внимательность; • требовательность; • желание развиваться; • другое
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • строгость; • чувствительность; • пронизательность; • авторитетность; • пунктуальность; • уважение к личности; • поощрение инициативы; • самокритичность; • внимательность; • требовательность; • другое
11	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> • Ответственность; • исполнительность; • дисциплинированность; • умение отстаивать собственное мнение; • внимательность; • быстрая обучаемость; • уважение к наставнику; • уверенность; • пунктуальность; • желание развиваться; • другое

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются

Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника: (образование, стаж, собственные методические разработки, статьи, участие в конференциях, увлечения и т.д.)

Рекомендовано:

Программа наставничества _____
Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

подпись/ФИО/должность

Приложение 6
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Рябинка», утвержденной приказом
заведующего от 15.12.2022 № 120/3

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3.	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Ожидаемый уровень комфорта от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 7
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Рябинка», утвержденной приказом
заведующего от 15.12.2022 № 120/3

Согласие педагога на закрепление за ним наставника

Настоящим я, _____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной

с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г. в качестве наставника

_____,
(фамилия, имя, отчество наставника, занимаемая им должность в МДОУ «Детский сад «Рябинка»), в целях осуществления следующих видов наставничества:

№ п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1 1.	Систематическая методическая и практическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет)	Преодоление профессиональных затруднений при организации воспитания и обучения, проведении режимных моментов	Посещение, совместное проектирование и анализ занятий, режимных моментов составление планов самообразования	С _____ По _____

_____ / _____ / _____

(дата оформления согласия) (подпись и расшифровка подписи работника)

Приложение 8

к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Рябинка», утвержденной приказом
заведующего от 15.12.2022 № 120/3

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3.	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Приложение 9
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Рябинка», утвержденной приказом
заведующего от 15.12.2022 № 120/3

Анкета изучения затруднений начинающего педагога

Уважаемые коллеги!

Для выявления трудностей в построении воспитательно-образовательного процесса и оказания методической помощи просим вас ответить на вопросы данной анкеты.

Ф.И.О. педагога

-
1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при построении воспитательно-образовательного процесса в условиях дошкольного образовательного учреждения:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 2. Владение педагогической диагностикой:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 3. Умение выбрать форму организации непосредственно образовательной деятельности:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 4. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 5. Умение планировать воспитательно-образовательный процесс:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 6. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 7. Использование методов, направленных на развитие воспитанников:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 8. Знание и применение различных технологий в обучении, воспитании и развитии дошкольников:
 - а) не владею;
 - б) владею частично;
 - в) владею свободно.
 9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
 - а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

10. Использование здоровьесберегающих технологий:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

11. Создание благоприятных условий в группе:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

12. Обеспечение действенного воспитательного влияния на детей своей личности:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

13. Умение анализировать полученные в процессе непосредственно образовательной деятельности результаты обучения, воспитания и развития:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

Спасибо за сотрудничество!

Приложение 10
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Рябинка», утвержденной приказом
заведующего от 15.12.2022 № 120/3

Анкета молодого педагога

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? Да /Нет / Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении занятий

проведении праздничных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с воспитанниками, их родителями

другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели занятия

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия

мотивировать деятельность воспитанников

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для детей задания различной степени трудности

организовывать сотрудничество между воспитанниками

организовывать взаимоконтроль воспитанников

организовывать мониторинг развития дошкольников, динамики формирования целевых ориентиров

развивать творческие способности воспитанников

другое (допишите) _____

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

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

школе 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 детей
- учет и оценка знаний воспитанников
- психолого-педагогические особенности дошкольников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите)

Форма наставничества «Педагог – педагог»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Педагог-Педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____ Ф.И.О.

и должность наставника _____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ³⁵	Фактический результат ³⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³⁷					
2.1.	Познакомиться с МДОУ «Детский сад «Рябинка», ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы детского сада в области образования и воспитания, изучена ООП дошкольного образования МДОУ «Детский сад «Рябинка», Программой развития Организации.		
2.2.	Изучить помещения детского сада (основные помещения, правила пользования и пр.): возрастные группы, музыкальный и физкультурный зал,		Хорошая ориентация в здании детского сада, знание аварийных выходов, и т.д.		

	прогулочные участки, учебные кабинеты и пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: заведующий, старший воспитатель; воспитатели групп, специалисты, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить официальный сайт Организации, страничку детского сада в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности Организации		Хорошая ориентация по сайту, на страницах Организации в соцсетях «ВК...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МДОУ «Детский сад «Рябинка» (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику и организацию построения результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по реализации образовательной программы и программы воспитания		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности детей (указать возрастную группу)		Изучены психологические и возрастные особенности детей (возрастной группы)		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации Организации праздничных мероприятий,		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как праздники, развлечения ...		

3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во досуговую деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия; методических рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты занятий и конспекты по		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности МДОУ «Детский сад «Рябинка»		Изучены проекты детского сада по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в Организации		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в Организации выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе детей и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по		

3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации на сайте «...»		
3.14	...				

Подпись наставника _____
 «___» _____ 20
 г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
 «___» _____ 20__ г.

Формы наставничеств «Работодатель – студент»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически й результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как целепостановка, ...		

2.3	Разработать план работы по направлению..., разработан конспект, план...		Разработан план работы, конспект занятия, с детьми по... который можно внедрить в...		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере представления плана, конспекта....		
2.5.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия)				
2.6.	Изучить специфику организации работы по.....		Изучена специфика организации работы по..., в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки		

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20 __ г.

Подпись наставляемого « ____ » _____ 20 __ г.

**Индивидуальный план работы педагога-наставника с молодым специалистом
20___/___ учебный год**

Молодой педагог:

Должность:

Педагог-наставник:

Должность:

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника	Декабрь

<p>1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p>	<p>1. Консультация, планирование, помощь наставника.</p> <p>2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе</p>	<p>Январь</p>
<p>1. Использование ИКТ.</p> <p>2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом</p>	<p>1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями».</p> <p>2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение</p>	<p>Февраль</p>
<p>1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности.</p> <p>2. Организация режимных моментов молодым педагогом</p>	<p>1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника.</p> <p>2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения</p>	<p>Март</p>
<p>1. Организация ООД во второй половине дня.</p> <p>2. Проектная деятельность с детьми</p>	<p>1. Консультация «Организация работы с детьми после сна».</p> <p>2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект</p>	<p>Апрель</p>
<p>1. Подготовка к работе с детьми в летний период.</p> <p>2. Подведение итогов работы</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Самоанализ молодого педагога</p>	<p>Май</p>

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

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

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

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках плана работы по наставничеству? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП 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 ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП 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				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и			

	сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

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

**Карта оценки уровня готовности молодого педагога
к профессиональной деятельности по результатам работы с наставником**

Дата: _____

Группа: _____

Количество детей: _____

Проверку проводил: _____

Ф. И. О. воспитателя: _____

Индикаторы	Уровень готовности			
	Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
Критерий 1. Способность воспитателя получить информацию				
Выяснить и проанализировать особенности воспитанников своей группы				
Определить особенности и тип семей, дети которых посещают группу				
Оценить результативность педагогического процесса в группе				
Критерий 2. Способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы				
Формулировать цель педагогического процесса с учетом программно- методического обеспечения группы, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников				
Отбирать содержание образовательной деятельности в соответствии с поставленной целью				
Учитывать программно-методическое обеспечение деятельности детского сада, содержание работы специалистов, возможности, интересы и потребности воспитанников группы, ожидания родителей, свои возможности и особенности профессиональной компетентности				
Критерий 3. Умение организовать взаимодействие с субъектами образовательного процесса, выбирать содержание и формы взаимодействия				
Учитывать потребности воспитанников своей группы				
Принимать во внимание ожидания родителей, дети которых посещают группу				

Учитывать уровень своей профессиональной компетентности				
Учитывать во взаимодействии с детьми и родителями цели, задачи и содержание педагогического процесса				
Учитывать возможности образовательного пространства группы				
Учитывать особенности работы специалистов детского сада и педагогов дополнительного образования				
Критерий 4. Умение организовывать образовательное пространство в своей группе				
Учитывать цели педагогического процесса				
Учитывать программно-методическое обеспечение группы				
Учитывать санитарно-эпидемиологические требования				
Принимать во внимание возможности, потребности и интересы воспитанников				
Критерий 5. Умение организовать процесс самообразования				
Определять свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности				
Выбирать пути самосовершенствования				
Представлять свою работу в будущем				
Регулярно повышать свою профессиональную компетентность				
Выбирать содержание и формы самообразования с учетом своих возможностей и потребностей				
Определять уровень сформированности своих умений, заниматься самообразованием				
Использовать результаты самообразования в работе				
Определять источники самообразования				

Рекомендации:

Старший воспитатель

Ознакомлены:

Воспитатель

**Отчет старшего воспитателя о работе наставников в
МДОУ «Детский сад «Рябинка»
за 20_____учебный год**

Даты начала и окончания работы наставников с молодыми педагогами/опытными педагогами/студентами: _____

На основании приказа заведующего МДОУ «Детский сад «Рябинка» с задачами:

- оказать помощь молодым специалистам в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- выработать умения применять теоретические знания в конкретной практической работе;
- преодолеть профессиональные дефициты, приобрести практический опыт в освоении разнообразных современных технологий обучения, воспитания, развития познавательно-мыслительной деятельности дошкольников и т.д
- организовать прохождение производственной практики студента педагогического учебного заведения

были назначены наставники для молодых педагогов/ опытных педагогов/студентов и намечен план работы с ними.

Всего в течение года в МДОУ «Детский сад «Рябинка» работали _____ пары «педагог-педагог/ «работодатель-студент»». Темы индивидуальной работы, а также отчет о проведенных мероприятиях и их результатах представлены ниже.

Тема индивидуального плана работы	Отчет о проведенных мероприятиях	Результат
Наставник: _____ (для молодых педагогов) Наставляемый : _____		
	Работа в данном тандеме началась с проведения _____ беседы и анкетирования молодого специалиста, в ходе которого был выявлен ряд проблем, связанных с (краткое описание проблем) и направлений работы, по ее преодолению, перечисляются мероприятия, подготовленные и проведенные совместно	Разработанные конспекты, консультации, проведенные мероприятия с детьми и родителями
Наставник: _____ (для опытных педагогов) Наставляемый : _____		
	_____ в ходе беседы-анкетирования с _____ определила проблемное направление работы воспитателя (краткое описание проблемы). По рекомендации наставника изучила следующую литературу: _____ Разработала и провела образовательное мероприятие/мероприятие с родителями/мероприятие с педагогами Наставник в очном режиме провела беседу по теме _____. Итогом работы стало	Проведены мероприятия, с использованием технологий, разработан дидактический материал...

	самостоятельное использование технологии, способа. Метода, пособия и т.д.	
Наставник: _____ (для студентов) Наставляемы: _____		
	_____ в ходе беседы-диалога и изучения программы студенческой практики определены направления работы наставнической пары. Проведены беседы..., показ приемов работы..., образовательные мероприятия.... Итогом работы стало подготовка материалов для занятий с детьми..., консультации для родителей, образовательное мероприятие с детьми...	Составлен отчет о прохождении практики

Вывод:

Рекомендации молодым педагогам/опытным педагогам/студенту:

- _____

Координатор Старший воспитатель _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен(ы):

Наставники Старший воспитатель _____

Воспитатель _____

Учитель-логопед _____

Музыкальный руководитель _____

Педагог-психолог _____

Подшефные

Студент _____

Воспитатель _____

Старший воспитатель _____

Музыкальный руководитель _____

Учитель-логопед _____