

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 151»
КПП 246501001 ИНН 2465041130 ОКПО 41070142 ОГРН 1022402486512
660131 г. Красноярск dou151@mailkrsk.ru
Ул. Воронова, 18 Б тел. 220 25 95

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Протокол №1 от 28.08.2022г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №151
Приказ № от 28.08.2022г



ПРОГРАММА
наставничества для работы с молодыми педагогами
дошкольного образования МБДОУ №151

г. Красноярск, 2022

Содержание

| | |
|---|------|
| 1. Паспорт программы..... | 3-4 |
| 2. Пояснительная записка..... | 5 |
| 3.Условия и ресурсы внедрения программы наставничества в ДОУ..... | 6-7 |
| 4.Содержание программы наставничеств..... | 8-10 |
| 5.Механизмы реализации программы..... | 11 |
| 6. Оценка результатов..... | 13 |
| Приложения | 14 |
| Приложение 1 -2 Согласие наставника и наставляемого на участие в реализации Целевой программы наставничества..... | 15 |
| Приложение 3. Персонализированная программа | 17 |
| Приложение 4.Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога..... | 20 |
| Приложение 5. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы..... | 21 |
| Приложение 6. Анкеты для молодого педагога..... | 23 |
| Приложение 7. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога... | 25 |
| Приложение 8.Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год..... | 28 |

1. Паспорт программы

| | |
|--------------------------------|--|
| Название программы | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ №151 |
| Авторы | |
| Организация исполнитель | МБДОУ №151 |
| Целевая аудитория | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| Срок реализации | сентябрь 2022г. – май 2024г.) |
| Этапы реализации | 1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.) |
| Цель программы | создание системы правовых, организационно-педагогических, методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательном учреждении для обеспечения профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии. |
| Задачи программы | 1. Разработать локальные акты и иные документы образовательного учреждения в сфере наставничества педагогических работников 2. Разработать и апробировать персонализированные программы наставничества педагогических работников 3. Подобрать и закрепить пары (группы) наставников и наставляемых 4. Осуществлять организационно-педагогическое, методическое, материально-техническое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества 5. Разработать мониторинговые и оценочные процедуры хода реализации персонализированных программ наставничества; 6. Разработать систему поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых 7. Сформировать банк лучших практик наставничества педагогических работников ДОУ |
| Основные направления | 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы |

| | |
|------------------------------|---|
| | наставничества. |
| Условия эффективности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и методической информацией. |
| Ожидаемые результаты | <ul style="list-style-type: none"> ➤ улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; ➤ плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов; ➤ рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях; ➤ снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные. |
| Риски | <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов. 2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. 3. Низкая мотивация наставников. 4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника. |

Нормативные основы программы

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 2010г.).

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).

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».

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество" (garant.ru)

Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию программы наставничества

2 Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3. Условия и ресурсы для внедрения программы наставничества в ДОУ

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

куратора, который способствует реализации персонализированных программ наставничества

наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик дошкольного образования, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации программы наставничества в образовательном учреждении включают:

- подготовку локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности

3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательного учреждения включают:

- рекреационную зону (место) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации презентаций;

3.4. Мотивирование и стимулирование

Материальное стимулирование регламентируется коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат стимулирующего 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, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников:

– 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.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения предусмотрены такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства.

3.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

3.6. Информационно-методические условия

наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик

4. Содержание программы

4.1 Принципы

1. *Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
2. *Принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
3. *Принцип вариативности* предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

4.2. Цели и задачи наставничества

Цель: оказание помощи педагогическим работникам ДООУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

1. Привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
2. Организация психолого-педагогической поддержки и помощи начинающим педагогам:
 - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ;
 - способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.

Система работы с молодыми специалистами.

4.3. Формы наставничества педагогических работников в МБДОУ

Формирование базы наставляемых:

- молодые специалисты, имеющие стаж работы не более 3-х лет;
- педагоги, находящиеся в период адаптации на новом месте работы;
- начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Формирование базы наставников из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Форма наставничества в МБДОУ:

«педагог – педагог»- успешное закрепление молодого (начинающего) педагога в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

4.5. Формы наставничества педагогических работников в МБДОУ

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

4.5. Этапы реализации наставничества

Наставничество в МБДОУ выстроено в три этапа:

1. Подготовительный.
2. Основной этап внедрения.
3. Заключительный этап.

Подготовительный этап подразумевает:

- обеспечение нормативного правового оформления внедрения программы (целевой модели) наставничества;
- формирование пар(групп) наставников и наставляемых;
- организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества;
- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов;
- разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Основной этап внедрения:

- организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества

Заключительный этап:

- мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества;
- рефлексия (саморефлексия);
- поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов;
- диссеминация лучшего опыта;
- планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

5. Механизм реализации программы

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.

5.1. Диагностическая деятельность

Задачи: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно могут делиться на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

| | | |
|---|---|---|
| <i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i> | <i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не</i> | <i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i> |
|---|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| | <i>имеющие опыта практической работы</i> | |
| Содержание и цели работы | | |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы. | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями. | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| Формы работы | | |
| Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций | | Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы |

Таким образом, разрабатывается персонализированная программа молодого педагога на учебный год. Результативность и эффективность реализации программы анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

5.2. Практическая деятельность

Задача : реализация основных положений Программы.

Содержание:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

5.3 Аналитическая деятельность

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

Содержание:

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

Оценка результативности внедрения (применения) программы (целевой модели) наставничества

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;

□ сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;

□ снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Риски внедрения (применения) программы (целевой модели) педагогических работников в МБДОУ

| Риски | Мероприятия по минимизации риска |
|---|--|
| <i>Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.</i> | Создание в МБДОУ среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в Социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; Расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества |
| <i>Высокая нагрузка на наставников и наставляемых</i> | Разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения |
| <i>Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.</i> | Планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников. Использование разнообразных форм наставничества. Психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых. |
| <i>Низкая мотивация наставляемых</i> | Вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы. Привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого. Привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам. |

Приложение 1

Заведующему МБДОУ №151

Водневой Т.М.

От _____

Ф.И.О.

СОГЛАСИЕ

Я, _____

(должность, Ф,И,О)

Даю свое согласие на участие в реализации Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №151 и закреплении меня наставляемым за наставником _____

(должность, Ф.И.О наставляемого)

На период с _____ по _____, а также обязуюсь выполнять обязанности наставляемого, предусмотренные Положением о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №151.

Дата « » _____ 2022 _____ _____

Подпись

Ф. И. О

Заведующему МБДОУ №151

Водневой Т.М.

От _____

Ф.И.О.

СОГЛАСИЕ

Я, _____

(должность, Ф.И.О)

Даю свое согласие на участие в реализации Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №151 и закреплении меня наставником за _____

(должность, Ф.И.О наставляемого)

На период с _____ по _____, а также обязуюсь выполнять обязанности наставника, предусмотренные Положением о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №151.

Дата « » _____ 2022

Подпись

Ф. И. О

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 151»

КПП 246501001 ИНН 2465041130
660131 г. Красноярск
Ул. Воронова, 18 Б

ОКПО 41070142 ОГРН 1022402486512
dou151@mailkrsk.ru
тел. 220 25 95,2240136

Персонализированная программа наставничества. (педагог- педагог)

на _____ учебный год.

Программу составили:

Наставник:

Наставляемый:

г. Красноярск, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

| | |
|---|-------------------------------------|
| Наименование организации | |
| Участники программы | Наставник: _____ |
| | Ф.И.О. |
| | Должность, стаж работы |
| | Наставляемый: _____ |
| | Ф.И.О. |
| | Должность, стаж работы |
| Сроки реализации программы | |
| Цели: | |
| Задачи: | |
| Форма наставничества | Педагог- педагог |
| Модель взаимодействия | Опытный педагог- молодой специалист |
| Параметры взаимодействия наставничества | на индивидуальной основе |
| Режим работы | (очно, онлайн, смешанный) |
| Режим встреч (как часто) | |
| Условия эффективной работы | |
| Описание проблемы (над чем работать) | |
| Содержание деятельности (как работать) | |
| Ожидаемый результат | |

ПЛАН РАБОТЫ

| Направление деятельности | Образовательные задачи | Формы работы | Сроки реализации поставленных задач | Форма предъявления результатов (промежуточных, конечных) |
|--------------------------|------------------------|--------------|-------------------------------------|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

**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, информационно-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.

**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 молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

| <i>Вопрос</i> | <i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i> |
|--|--|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? | |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? | |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному 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:

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

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.

| № | <i>Прогностические навыки</i> | <i>Оценка</i> | | |
|---|---|---------------|----------|----------|
| | | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания 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 | | | |
| <i>Организаторские и коммуникативные навыки</i> | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана | | | |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия | | | |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения 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_____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

| | | | | | | |
|---|--|--|----------------|---|---------------------|--|
| Наименование ОУ | | | | | | |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | | | | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | | | | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | | | | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | | | | |
| Шкала оценок | | | | | | |
| <i>1</i> | | <i>2</i> | | <i>3</i> | | <i>4</i> |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует) | | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |
| Профессиональные знания и умения | | | | | | |
| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя | Комментарии |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Наставник _____

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись

Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 ____ г.