

**Раздел 1.**

1. **1.1. Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование**  **программы** | Программа по организации наставничества (далее – Программа) |
| **Разработчики программы** | Заведующая Ходак Любовь Валентиновна  Старший воспитатель Храменкина Светлана Владимировна |
| **Цель программы** | Создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов и малоопытных педагогов |
| **Задачи программы** | 1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и малоопытных воспитателей (далее-молодые и малоопытные педагоги), осуществлять презентацию достижений молодых педагогов. 2. Оказать методическую поддержку молодым и малоопытным педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу; 3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых и малоопытных педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития; 4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых и малоопытных педагогов через создание индивидуальных планов; 5. Способствовать успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении; 6. Снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем. 7. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей |
| **Сроки реализации** | От 1 месяца до 1 года |
| **Ожидаемые результаты** | 1. Молодые специалисты или малоопытные педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.  2. Улучшится качество воспитательно- образовательного процесса в ДОУ. 3. Ускорится процесс профессионального становления педагогических кадров. |
| **Механизм реализации программы** | Основными участниками реализации Программы являются заведующая, старший воспитатель, педагоги-наставники, молодые специалисты и малоопытные педагоги |
| **Система организации контроля** | Текущий контроль осуществляет заведующая ДОУ, старший воспитатель |

1. **ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

**Пояснительная записка**

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных образовательных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление

- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние

- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МКДОУ д/с №3 «Ласточка» (далее – ДОУ) разработана с целью становления молодых специалистов и малоопытных педагогов, их активной позиции, формирования, прежде всего, их как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности.

**Актуальность**

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОУ необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых и малоопытных педагогов не только администрацией ДОУ, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь им в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

**Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДОУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных педагогов.**

**Цель и задачи реализации Программы**

**Цель Программы:** создание системы наставничества с целью активизации и совершенствования профессионального роста молодых специалистов и малоопытных педагогов

**Задачи Программы:**

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и малоопытных воспитателей (далее -молодые и малоопытные педагоги), осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.
2. Оказать методическую поддержку молодым и малоопытным педагогам и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
3. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых и малоопытных педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
4. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых и малоопытных педагогов через создание индивидуальных планов; 5. Способствовать успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;
5. Снизить процент текучести кадров и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
6. Оказать моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

**В программе используются следующие понятия:**

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

**Метакомпетенции –** способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

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

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

**Куратор** – сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Молодой специалист** - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

**Малоопытный воспитатель** – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

1. **СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Наставничество включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника менее опытному.

**Наставничество в ДОУ** - разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж менее 3 лет, а также малоопытными педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ДОУ являются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификация сотрудника |  | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности |  | - Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),  - Стабильно высокие результаты образовательной деятельности  - Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников. |
|  |  |  |
| Профессиональные знания и навыки | | - Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;  - Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;  - Владение и использование современных образовательных технологий и компьютерных программ. |
| Профессионально важные качества личности | | - Умение обучать других;  - Умение слушать;  - Умение говорить (грамотная речь);  - Аккуратность, дисциплинированность;  - Ответственность;  - Ориентация на результат |
| Личные мотивы к наставничеству | | - Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией  - Потребность в приобретении опыта управления людьми;  - Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);  - Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации. |

**Возможные варианты наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 сочетаемый 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 педагог неопытный педагог» | – | Методическая поддержка . |

**Принципы работы с педагогами**

**Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- ***Мотивация***. Наставничество эффективно, только тогда, когда молодой наставляемый на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

***- Конструктивное и профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого.***

Соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает допустимой мерой профессионального поведения педагога, его действий и поступков. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с наставляемым на равных.

**-** ***Взаимный интерес к наставничеству***, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и наставляемого.

**-** ***Добровольность***: подбор наставника и наставляемого с позиции совместимости педагогов.

**-** ***Системность***: развитие и поддержка молодого или малоопытного педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с наставляемым.

**Этапы реализации Программы**

Вхождение начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала педагога, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых и малоопытных педагогов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить полученные знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями (законными представителями).

1. **Подготовительный этап реализации Программы включает в себя:**

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

* Изучение локальных актов дошкольной образовательной организации о наставничестве.
* Закрепление пар молодых специалистов и малоопытных педагогов за наставниками.
* Подбор методической литературы для изучения наставляемыми.
* Составление индивидуальных плана работы педагога-наставника с педагогом-наставляемым.
* Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

На подготовительном этапе педагог-наставник анализирует профессиональную готовность педагога-наставляемого 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.

**II. Основной (реализационный) этап реализации Программы включает в себя:**

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого специалиста или малоопытного педагога.

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку

профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:

* Изучение теоретического основания и содержания инновационной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э.М. Дорофеевой;
* Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
* Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
* Ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.
* Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
* Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов и малоопытных педагогов в разных возрастных группах.
* Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
* Консультации для молодых и малоопытных педагогов по работе с родителями.
* Самообразование молодых и малоопытных педагогов.

• Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие

мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**III. Итоговый этап реализации Программы включает в себя.**

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов

программы.

Содержание этапа:

* Показ молодыми специалистами и малоопытными педагогами открытых мероприятий.
* Динамика профессионального роста наставляемого
* Самоанализ работы педагога-наставника и педагога-наставляемого
* Анализ результатов работы на педагогическом совете.
* Ежегодное подведение итогов работы.
* Обобщение опыта работы.
* Перспективы дальнейшей работы с молодыми специалистами и малоопытными педагогами

1. **ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ**

**4.1. Механизм реализации Программы**

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем ДОУ.

Заведующая ДОУ в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за молодым специалистом или малоопытным педагогом наставника, создает необходимые условия для совместной работы.

Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы и за работой наставников. осуществляют заведующая и старший воспитатель ДОУ.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым или малоопытным педагогом, анализ индивидуальных планов по наставничеству.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы, представляются на итоговом педагогическом совете.

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть

представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

Руководство ДОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации

педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

**4.2. Мониторинг и анализ результатов реализации Программы**

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

**Цели мониторинга**:

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар

"наставник-наставляемый".

Мониторинг профессиональных достижений молодого или малоопытного педагога даёт возможность увидеть его потребности, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Польза наставничества уместна лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для ДОУ.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;

- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;

- формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

**Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Приложение 1

**Анкета изучения затруднений молодого специалиста (малоопытного педагога) ДОУ**

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;

б) есть пробелы в знаниях;

в) знаю.

* + 1. Владение методами педагогической диагностики:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

* + 1. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Умение выбрать форму организации образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:

а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;

б) есть пробелы в знаниях;

в) знаю и свободно применяю.

1. Использование здоровьесберегающих технологий:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

1. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Умение анализировать результаты, полученные в процессе образовательной деятельности с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

1. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

15) Умение организовывать РППС группы:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 2

**Вводная анкеты для молодого педагога.**

1.Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да

- Нет

- Частично

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

- в календарно-тематическом планировании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в составлении рабочей программы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в составлении перспективного планирования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в проведении организованной образовательной деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в проведении педагогической диагностики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в проведении культурно-досуговых мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в общении с коллегами, администрацией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

-в общении с воспитанниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- в общении с родителями воспитанников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- формулировать цели, задачи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей непосредственно образовательной деятельности (НОД) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- мотивировать деятельность воспитанников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- формулировать вопросы проблемного характера \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- создавать проблемно-поисковые ситуации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- организовывать сотрудничество между воспитанниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- развивать способности воспитанников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

󠄃 cамообразование;

󠄃 практико-ориентированный семинар;

󠄃 курсы повышения квалификации;

󠄃 мастер-класс;

󠄃 творческая лаборатория;

󠄃 индивидуальная помощь со стороны наставника;

󠄃 школа молодого педагога

󠄃 другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

󠄃 типы занятий, методика их подготовки и проведения

󠄃 методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

󠄃 приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

󠄃 оценка достижений воспитанников, динамики развития

󠄃 психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

󠄃 урегулирование конфликтных ситуаций

󠄃 формы работы с родителями

󠄃 формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 3

**Анкета для наставляемого**

**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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 4

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Результат взаимодействия | *Оценка*  (по шкале от 1 до 5) |
| 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; |  |
| – 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: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 5

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставляемого)

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

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

* 1. Что для Вас особенно ценно было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
  2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
  3. Понравилось ли Вам участвовать в программе? да/нет
  4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? да/нет
  5. Планируете ли вы в будущем стать наставником? да/нет

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 6

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставника)

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

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

* 1. Что для Вас особенно ценно было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
  2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? да/нет
2. Понравилось ли Вам участвовать в программе? да/нет
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? да/нет
4. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) да/нет

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 7

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Наставляемый: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(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.

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

**Вывод:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО наставляемого)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись ФИО

Приложение 8

|  |
| --- |
| **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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Дата начала и окончания работы наставника с наставляемым \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкала оценок | | | | | | | | | |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | |
| 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 |  | |  |  | |  |  | |  |
| 6. |  | |  |  | |  |  | |  |
| 7. |  | |  |  | |  |  | |  |

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Итоговая оценка (с учетом корректировок куратора) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Куратор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

Наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Наставляемый с результатами наставничества ознакомлен

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О.

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_

Заведующая МКДОУ д/с №3 «Ласточка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Ходак Л.В./

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_

Приложение 9

**SSWOT-анализ Программы по организации наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Внутренние** | **Сильные стороны:**  - значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;  - участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном ДОУ в течение следующих 5 лет;  - у участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОУ;  - у участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования  - наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;  - участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;  - эффективная система мотивации участников Программы;  - остаточность и понятность обучения наставниками;  - высокие достижения педагогов ДОУ, которые можно использовать в Программе по организации наставничества; | **Слабые стороны:**  - значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;  - низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ДОУ);  - наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в развитии обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;  - неэффективная система мотивации участников Программы;  - не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;  - отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,  - инфраструктура наставничества в ДОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;  - высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;  - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; |
| **Внешние** | **Возможности:**  - информационно-методическая поддержка ДОУ при внедрении модели наставничества;  - наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;  - наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;  - акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; | **Угрозы:**  - нестабильность внешней социально экономической среды функционирования ДОУ;  - рост конкуренции между ДОУ за квалифицированные педагогические  кадры;  -недостаточность финансирования проекта внедрения Целевой модели. |