**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Принято**  **На совете педагогов**  **№ 3 от 27 .01.2023г** | **Утверждаю**  **Заведующая МБДОУ «Детский сад**  **«Колобок» ст. Зеленчукской»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ З.Д. Миронычева**  **Приказ № 19 от 27.01.2023г.** |

**Программа наставничества**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской»**

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Название программы | Программа наставничества для работы с педагогами Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской» |
| Авторы | Педагоги МБДОУ «Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской» |
| Организация исполнитель | МБДОУ «Детский сад «Колобок» ст. Зеленчукской» |
| Основание  разработки Программы | * Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.) * Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ отЗ1.12.2014 г. № 271). * Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г. (ФЗ от21.07.2014 №216-ФЗ). * Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» * Приказ Минобразования и науки РФ от 17.10.2013 г.№1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; * Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 гола»; * Указ президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; * Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 гола № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихсядля организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; |
| Задачи | * Создание информационного банка данных молодых специалистов, начинающим педагогам, вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение воспитателям но и педагогам с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или профессионального роста, находящегося в ситуации * профессионального выгорания; * Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; * Диагностика уровня профессиональной компетентности наставляемых; * Создание условий для удовлетворения информационных учебнометодических, творческих потребностей наставляемы, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; * Оказание методической помощи в организации образовательного процесса; * Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; * Создание системы оценки результативности методического сопровождения; * Развитие профессионального сообщества молодых педагогов. |

|  |  |
| --- | --- |
| Целеваяаудитория | Куратор, наставники, насталяемые |
| Реализуемые формы наставничества | В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:   * «педагог – педагог», * «руководитель образовательной организации – педагог», |
| Основные направления | * Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. * Формирование навыка ведения педагогической документации. * Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. Развитие профессиональной компетенции. * Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| Условия эффективности | * Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. * Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. * Сочетание теоретических и практических форм работы. * Анализ результатов работы. * Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно -методической информацией. |
| Ожидаемые результаты | * Наставляемые приобретут возможность личностного профессионального роста * Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. * Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. |



**Механизм реализации Программы**

Реализация программы рассчитана на один учебный год. Ключевые участники программы наставничества и их роли. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

|  |  |
| --- | --- |
| Субъекты взаимодействия | Содержание взаимодействия |
| Наставник (педагог, имеющий первую и высшую  квалификационную категорию) | * Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. * Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; * Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; * Контроль и оценивание результатов собственной деятельности наставляемого; * Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. |
| Наставляемый | * Профессиональное развитие * Ежегодная оценка и ликвидация пробелов в знаниях и навыках * Участие в открытых мероприятиях, конкурсах |
| Педагог-психолог | * Организация индивидуальных консультаций, психологических тренингов, диагностики изучения личности педагога; * Помощь в разработке индивидуального плана саморазвития педагога, на основе анкетирования; * Корректировка возникших затруднений; * Профилактика «эмоционального выгорания» педагогов. |
| куратор | * Формирование базы наставников и наставляемых. * Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). * Контроль процесса Реализации Программы наставничества * Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. * Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. * Оценка эффективности Программы |

# **В Программе используются следующие понятия и термины.**

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

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

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

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

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

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Этапы реализации программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запуска Программы наставничества | * Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. * Выбор аудитории для поиска наставников. * Информирование и выбор форм наставничества. | Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | * Выявление конкретных проблем педагогов разного уровня образования, молодых специалистов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. * Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Сформированная база наставляемых |
| Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:   * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Формирование наставнических пар | * Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. * Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары  /группы, готовые  продолжить работу в рамках Программы |
| Завершение реализации программы наставничества | * Подведение итогов работы каждой пары. * Подведение итогов программы ДОУ. * Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики.  Поощрение наставников. |

**Формы наставничества**

Форма наставничества «педагог-педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации:

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

* + - «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога - профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных коммуникативных и др.);
    - «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, которому в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог».* В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог-педагог».

**Формы работы с молодыми специалистами**

В МБДОУ «Детский сад «Колобок ст. Зеленчукской» для работы с молодыми, начинающими педагогами применяются следующие формы работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формы коллективной работы** | **Формы групповой работы** | **Форма индивидуальной работы** |
| * Педагогический совет * Педагогический семинар * Практикумы * «Круглый стол» * «День молодого педагога» | * Групповое консультирование * Групповые дискуссии * Обзоры педагогической литературы * Деловые игры | * Индивидуальные консультации * Практические занятия |

**Мониторинг и оценка результатов реализации программы**

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МБДОО направлена на:

* изучение (оценку) качества реализованной в МБДОО Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором ЅWОТ- анализа (Приложение 6);
* выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ДОУ требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 7);
* Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (Приложение 8).
* Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОУ (Приложение 9).

Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, 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 (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы.

Польза наставничества уместно 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 образовательного учреждения. 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.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации индивидуального плана работы представляются на итоговом педагогическом совете.

**Показатели эффективности реализации Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** |
| Оценка программы в учреждении: | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  |
| Наличие комфортного психологического климата вучреждении |  |
| Определение эффективности наставников наставнической деятельности в учреждении | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия внаставнической деятельности |  |
| Изменения в личности наставляемого | Активность и заинтересованность молодого педагога в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  |
| Степень применения наставляемыми полученных отнаставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция |  |
| ИТОГО: |  |  |

В полной мере: 2 балла, частично – 1 балл, не проявляется – 0 баллов

* 15 — 18 баллов — оптимальный уровень
* 9 — 14 баллов — допустимый уровень
* 0 — 8 баллов — недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

* оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт,характера сферы увлечений участников;
* определить степень эффективности и полезности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения;
* выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый».
* спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в учреждении.

Итак, важным условием развивающегося образовательного учреждения является кадровый состав. Основными характеристиками кадров нашего детского сада можно назвать: наличие педагогов с большим опытом работы, которые активны во всех направлениях; высокий профессионализм работников с ориентацией на постоянное самосовершенствование; высокий уровень притязаний; возможность взаимодействовать с внешними партнерами из других образовательных учреждений. Ответственная позиция воспитателей предполагает критическое отношение к происходящим процессам, рефлексию и поиск путей совершенствования.

Педагогический коллектив постоянно ставит перед собой новые цели по реализации идей модернизации российского образования, и находит способы их достижения, которые обеспечивают успешность деятельности учреждения. Коллектив ДОУ уверен, что в образовательной деятельности нет невыполнимых задач, и всегда находит решение, максимально учитывающие интересы воспитанников, их родителей и общества.

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

* Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
* Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
* Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
* Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
* Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
* Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

* степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
* уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

* Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций в сторону социально-значимых;
* Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
* Повышение уровня самооценки наставляемого;
* Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
* Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в

профессиональной деятельности.

Приложение 1

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога с педагогом-наставником**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Владеют в достаточной степени | Скорее владеют | Затрудняютс ответить | Не владеют |
|  | 1. Теоретическая готовность к работе в ДОУ | | | |  |
| 1.1 | Уровень теоретической подготовки  по преподаваемой дисциплине |  |  |  |  |
| 1.2 | Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной темы |  |  |  |  |
| 1.3 | Свободное владение материалом |  |  |  |  |
|  | 2. Методическая готовность к работе в ДОУ | | | |  |
| 2.1 | Умение самостоятельно составлять конспект занятия |  |  |  |  |
| 2.2 | Умение вызвать интерес у воспитанников к теме занятия |  |  |  |  |
| 2.3 | Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала воспитанников (опрос) |  |  |  |  |
| 2.4 | Умение объективно оценивать ответ воспитанников |  |  |  |  |
| 2.5 | Умение применять разнообразные методы изложения нового материала |  |  |  |  |
| 2.6 | Умение стимулировать воспитанников к выполнению задания |  |  |  |  |
|  | 3. Психологическая и личностная готовность к работе в ДОУ | | | |  |
| 3.1 | Умение анализировать собственную деятельность |  |  |  |  |
| 3.2 | Умение свободного  коллективного и индивидуального общения на занятии |  |  |  |  |
| 3.3 | Владение вербальными и невербальными средствами общения |  |  |  |  |
| 3.4 | Наличие чувства уверенности в себе |  |  |  |  |

Приложение 2

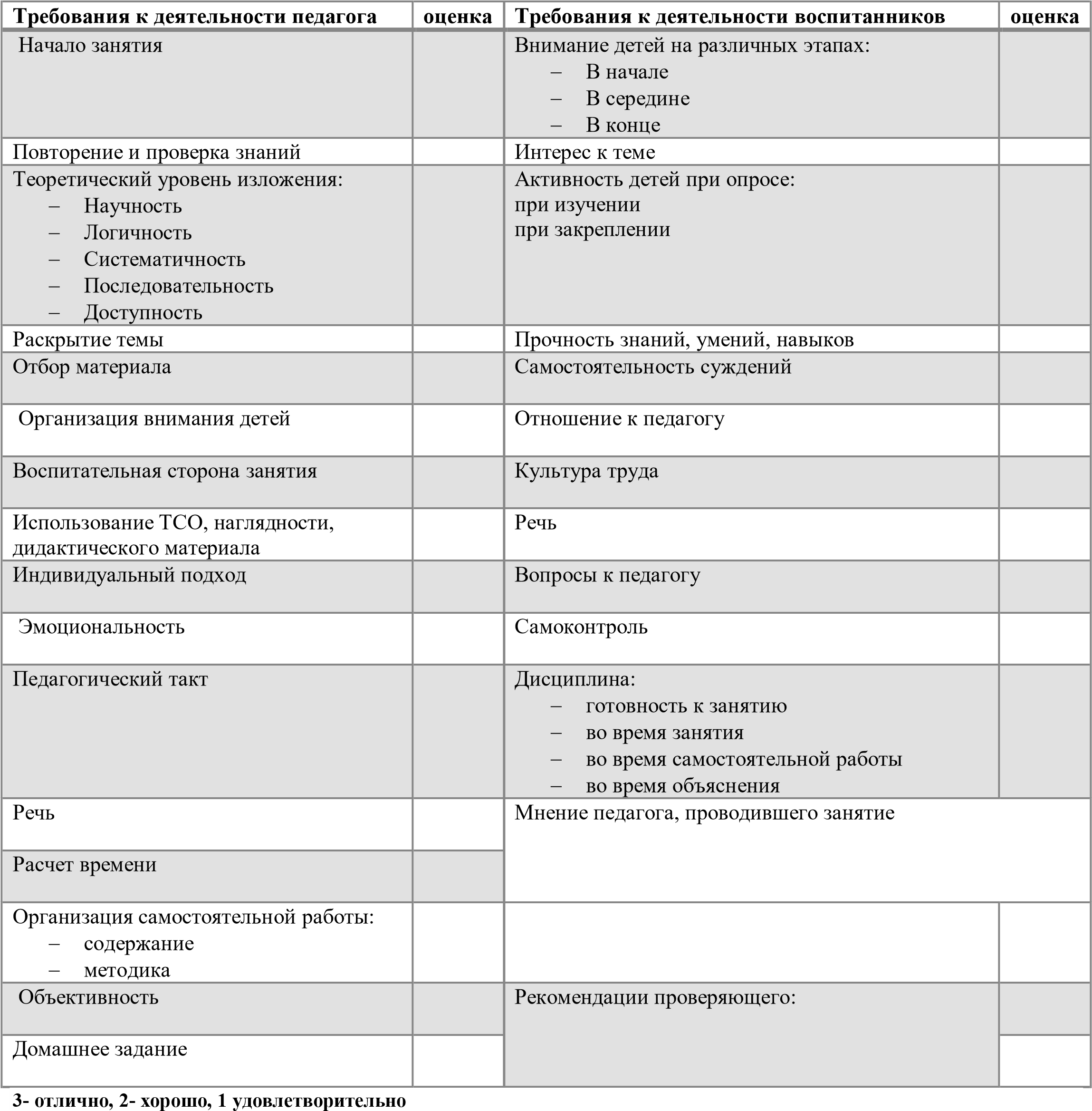
**Лист наблюдения и оценки учебного занятия**

Наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ф.И.О.педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Количество детей в группе\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_на занятии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Технологическая карта занятия



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

**Приложение 3**

**Технологическая карта занятия**

Педагог\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата проведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст детей\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цель занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задачи занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

Тип занятия, форма проведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методы, используемые в процессе занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Предполагаемый результат:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Действие педагога** | **Действие детей** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Приложение 4

**Анкета для наставника**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый педагог.

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

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

Приложение 5

**Анкета для наставляемого педагога**

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 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.

1. 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.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | 30–70 %; |
|  | 60–40 %; |
|  | 70–30 %; |
|  | 80–20 %. |

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

 да, всегда;  нет, не всегда;

 нет, никогда.

1. 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.

Приложение 6

**SWOT-анализ Программы по организации наставничества**

Форма наставничества «педагог-педагог»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT**  Позитивные/ Негативные | **Факторы SWO'I llозитивные Негативные** | **Факторы SWO 1’ llозитивные 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 данной ОО в течение следующих 5 лет;  — У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; — 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;  — Эффекгивная система мотивации участников Программы; Достаточность и понятность обучения наставников;  — Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; | **Слабые стороны:**  —Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;  — Низкая акгивность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);  — Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе  наставничества;  — Неэффективная/непроработанная система мотивации участников  Программы;  — Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;  — Отсугствует регулярная обратная связь наставников с куратором;  — Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО 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; — «Старение» педагогического корпуса ОО; |
| **Внешние** | **Возможности:**   * 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 ОО;  - отток квалифицированных педагогов  -профессиональное выгорание |

Приложение 8

**Оценка программы наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальньlй | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Актуальность Программы наставничества | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи,  формулировки задач соотнесены с  планируемыми результатами |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели) |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Понятность алгоритма отбора выдвижения наставников, наставляемых и кураторов |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. Наличие методической  поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. В достаточном ли объеме предоставлен  доступ к необходимым ресурсам для  апробации методологии наставничества  (организационным, информационным и др.) методическим |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Приложение 9

**Показатели эффективности внедрения программы по организации наставничества**

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательнойорганизации).
2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательнойорганизации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательнойорганизации).
3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательнойорганизации).
4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Приложение 9

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества**

*(для наставляемого)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оцените реалшацюо программы в баллах, где 1 - мигвімальньlй балл, 10 - максимальньІй | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3. Насколько полезнымігинтересными были групповые встречи? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | | 10 |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставнта? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.7. Ощущали ли Вы безотсность при общении с наставником? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? |  | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 10  1    2    3    4    5    6    7    8    9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. Что для Вас особенно ценно было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)
4. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Приложение 10

**Памятка молодому педагогу**

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитес ь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.
2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены.
3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье бич

**ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.
2. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.
3. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников.
4. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
5. Удерживайтесь от излишних замечаний.
6. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

Приложение 11

**Памятка наставнику**

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.
2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).
3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми.

Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе.

1. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.
2. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.
3. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.
4. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
5. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
6. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
7. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк