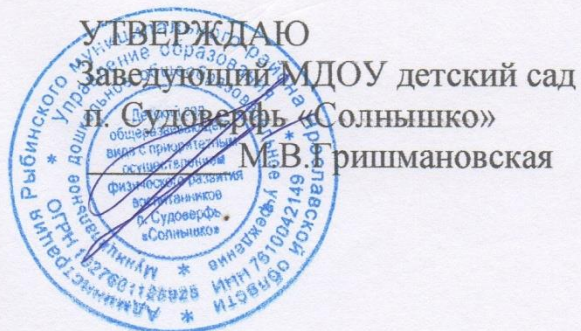


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития
воспитанников п. Судоверфь «Солнышко»

ПРИНЯТО
на Совете педагогов
Протокол № 1
от «29» 03.2023



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Рыбинский район, 2023 год

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

1. Пояснительная записка

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

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

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Нормативное правовое обеспечение Программы:

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
4. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога).

1.1. Цель и задачи Программы наставничества

Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задач Программы:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.
5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

1.2. Содержание наставнической деятельности

направлено на:

- повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;
- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОО;
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитие творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивирование их к участию в инновационной деятельности; прослеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого воспитателя через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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

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

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.

Координатор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

1.4. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество образовательного процесса в МДОУ.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Для наставника:

- Эффективный способ самореализации.
- Повышение квалификации.
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

2. 1. Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их и наполняет новым смыслом – *оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту*.

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

2.2. Условия реализации Программы:

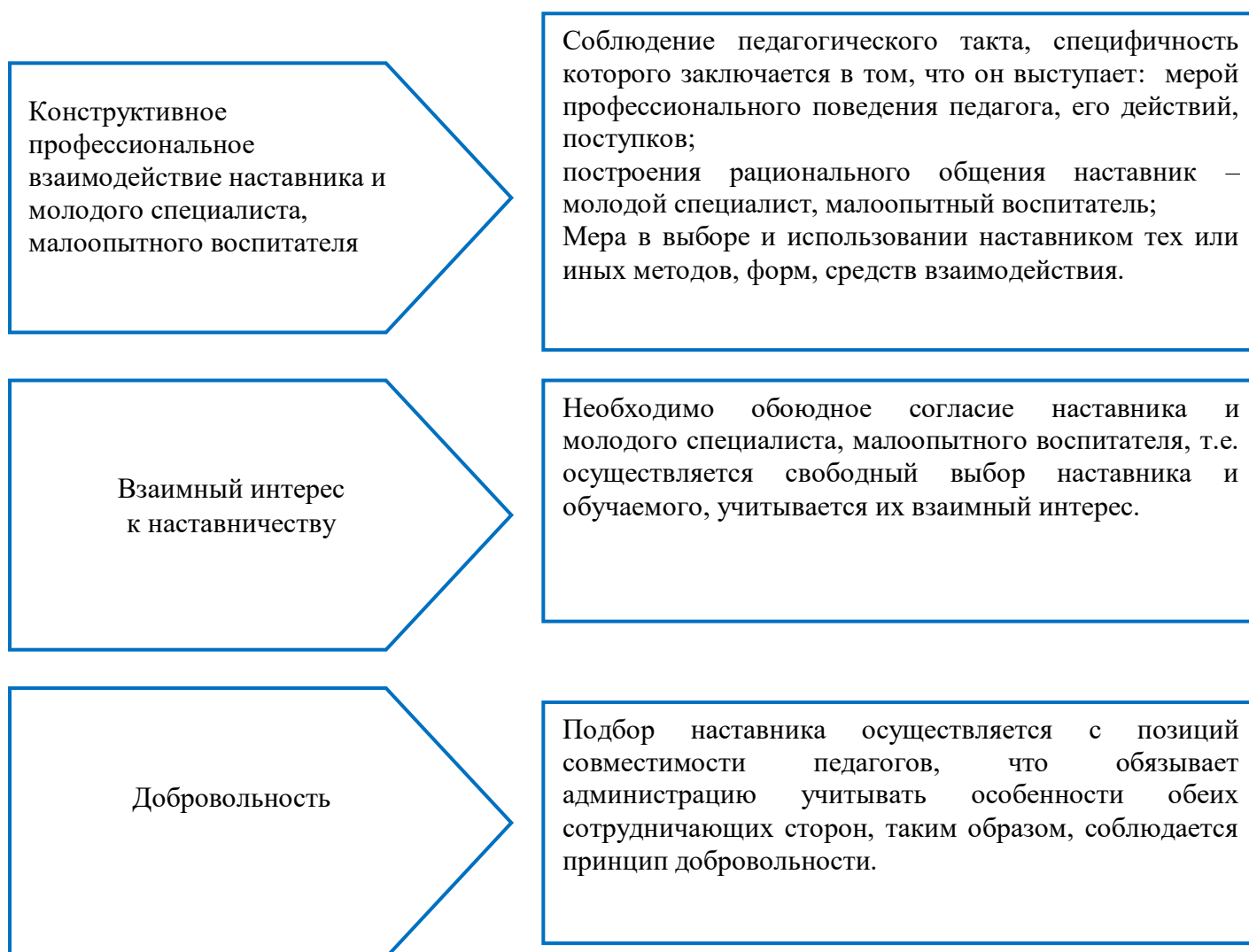
- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;

- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя все коллективом ДОУ;

- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

2.3. Принципы работы с педагогами

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:



2.4. Структура управления реализацией Программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.2. Разработка Программы наставничества.3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.5. Назначение куратора.
Куратор	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников.3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества.4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.2. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.3. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.4. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none">1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

2.5. Этапы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

1 этап. Организационный (прогностический): определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

✓ создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве.

✓ система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.

✓ проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений.

✓ составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами.

2 этап. Содержательный (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве.
- ✓ реализация плана работы с молодыми педагогами.
- ✓ проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- ✓ изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- ✓ ведение персонифицированного методического паспорта (портфолио) молодого педагога.

3 этап. Аналитический этап: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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

Содержание этапа:

- ✓ проведение мониторинга реализации этапов программы.
- ✓ изучение и обобщение накопленного материала.
- ✓ осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- ✓ формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

2.6. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
<i>«Альтернатива»</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Управление Дошкольным образованием. ИРО</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Сетевые методические объединения. 3. Муниципальные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Деловая игра. 10. Круглый стол. 11. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация 2. Конкурсы профессионального мастерства.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;

- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

2.7. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

- изучение (оценку) качества реализованной в МДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ДОУ требованиям и принципам Целевой модели.

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОУ.

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:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;
- в-третьих, 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!

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 представляются на итоговом педагогическом совете.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

3.1. План работы

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	- Час общения «Расскажи о себе». - Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего	Заведующий, старший воспитатель

	<p>распорядка, уставом.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Закрепление наставников. - Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса. - Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов. - Ознакомление с требованиями оформления групповых журналов. 	
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы. - Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов, журнала учета. Выполнение единых требований к ведению документации» 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)» 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация «Современная НОД: структура и конструирование» - Семинар-практикум «Анализ НОД. Виды анализа». Посещение НОД наставников и их структурный анализ 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Январь	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе» 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> - Посещение занятий и режимных процессов у молодых специалистов. - Обзор периодической педагогической печати 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Март	<ul style="list-style-type: none"> - Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение занятий и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ). - Час психолога. «Проблемы дисциплины в процессе занятий и режимных процессов». Практикум по решению педагогических ситуаций 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> - Консультация «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» 	<p>Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>
Май	<p>Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого воспитателя</p>	<p>Заведующий Старший воспитатель Педагоги-наставники</p>

3.2. Методическое обеспечение программы

1. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.

Интернет ресурсы:

<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-vdou>
<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

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 организованной образовательной деятельности (ООД)
- 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):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности 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
- другое (допишите) _____

Приложение 2

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог? (подчеркнуть)

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект занятия? _____

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? _____

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? _____

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

Анкета для молодого педагога

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника? _____

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? _____

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».) _____

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником? _____

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...?

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

9. Кто из членов педагогического коллектива ДОО оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? _____

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

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

Вопрос	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;	
– 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:

Памятка молодому педагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, 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.
4. 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.
5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.
6. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. 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.
7. Удерживайтесь от излишних замечаний.
8. 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.

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