

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 5 «Аленушка»
Ставропольский край, Красногвардейский район, 356055 село. Ладовская Балка,
ул. Котовского, зд. 2А. тел. 8 (865 41) 4-74-53 e-mail: ladbalkadetsad5@yandex.ru,
ОКПО 57138801 ОГРН 1022602824925 ИНН 2611006634 КПП: 261101001

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МКДОУ детский сад №5 «Аленушка»
(наименование дошкольного
образовательного учреждения)

Протокол от 29 . 08 . 2024 г. № 1

Председатель В.С. Суфьян / Сухорукова
подпись расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МКДОУ
детский сад №5 «Аленушка»
(наименование дошкольного
образовательного учреждения)

И.М. Чурилова
подпись расшифровка подписи

Приказ от 29 . 08 . 2024 г. № 97/2

Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами
МКДОУ детский сад № 5 «Аленушка»
на 2024-2027 год

Содержание

1. Пояснительная записка
 2. Паспорт Программы
 3. Целевой раздел
 - 3.1. Общие Положения (основные термины)
 - 3.2. Актуальность разработки Программы наставничества
 - 3.3. Цель, задачи, принципы Программы наставничества
 4. Содержательный раздел
 - 4.1. Основные функции участников в рамках реализации Программы
 5. Организационный раздел
 - 5.1. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество
 - 5.2. Завершение персонализированной программы наставничества
 - 5.3. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников
 - 5.4. Сроки реализации Программы
- Приложение 1. Персонализированная программа наставничества
- Приложение 2. Анкета 1 «Изучения трудностей в работе молодого педагога» (самооценка, оценка). Анкета № 2 «Диагностика проблем педагога».
- Приложение 3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога
- Приложение 4. Согласие работника на закрепление за ним наставника. Соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым
- Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

1. Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам.

Молодые педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги со стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация ДООУ ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами - воспитателями, специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет, и с педагогами со стажем, нуждающимися в решении вопросов по использованию современных технологий (ИКТ-технологии).

Начиная свою работу дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами.

Одним из ключевых направлений создания Системы наставничества является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Система (целевая модель) наставничества включает:

Концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Психолого-педагогические условия: Установление контакта, активное слушание, развивающая и обратная связь, задавание вопросов, помощь в планировании, умение объяснять и постановка развивающих целей

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Наставниками разрабатывается персонализированная программа для работы с молодыми педагогами на учебный год.

Определение эффективности выполнения программы осуществляется ежеквартально; при необходимости могут вноситься изменения или дополнения в индивидуальный план работы.

2. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования
Исполнитель	МКДОУ детский сад №5 «Аленушка»
Срок реализации	2024 - 2025 учебный год
Основание разработки программы (нормативно - правовая база)	Федеральный уровень: -Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста (ред. от 20.08.2021) - Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной

	системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174» - Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.» Письмо МинПрос Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; Региональный уровень: Приказ Министерства образования Ставропольского края № 337-пр от 03.03.2022 г. "О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края" Уровень образовательной организации: - Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МКДОУ детский сад №5 «Аленушка»; - Положение о системе наставничества педагогических работников МКДОУ детский сад №5 «Аленушка»; - Иные локальные акты.
Реализуемые формы наставничества	Педагог-педагог
Направления наставнической деятельности	1. Анализ результатов деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, запросов. 2. Организация работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых.
Управление Программой	1. Разработка и реализация в соответствии с настоящей Программой планов по ее реализации. 2. Организация деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой. 3. Изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых. 4. Мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в ДОО. Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к ДОО среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).
Условия эффективности	- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов; - системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого; - сочетание теоретических и практических форм работы; - анализ результатов работы;

	- своевременное обеспечение педагогов.
Формы работы	Семинары, конференции, методические объединения Консультации Беседы Изучение методической литературы Мастер- классы Совместное проведения занятий, мероприятий. Просмотр и анализ занятий, с целью оказания помощи Контроль за деятельностью наставляемых Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении методов и приемов в работе с детьми.
Этапы реализации Программы	<i>1-й этап - адаптационный.</i> Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. <i>2-й этап - основной (практический).</i> Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. <i>3-й этап-контрольно-оценочный.</i> Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. В начале учебного года выявляется уровень подготовки молодого специалиста. Для этого он заполняет вводную анкету (Приложение 2). По результатам анкетирования составляется перспективный план работы на год
Обратная связь как инструмент развития	Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов их выполнения. Обратная связь поможет наставнику корректно указать молодому педагогу на его ошибки. Принципы обратной связи 1. Сбалансированность, позитивная направленность. Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост. 2. Конкретность. Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу. 3. Направленность на поведение, безоценочность. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не

	на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не исключить его критикой. 4. Своевременность. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник: 5. Активность Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно:
Ожидаемые результаты	- положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых; - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); - построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности; - повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; - повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.
Приложение 1	Персонализированная программа наставничества
Приложение 2	Анкета 1 для изучения трудностей в работе молодого педагога (самооценка, оценка)
	Анкета № 2 «Диагностика проблем педагога»
Приложение 3	Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Приложение 4	Согласие работника на закрепление за ним наставника.
	Согласие о сотрудничестве между наставником и наставляемым.
Приложение 5	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога
Субъекты	Содержание взаимодействия
Наставник - молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог - коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

3. Целевой раздел

3.1. Общие положения

Основные термины

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития, наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции,

добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Целевая модель наставничества это совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ПН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

3.2. Актуальность разработки Программы наставничества.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

Наставничество — это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте.

3.3. Цель, задачи и принципы Программы наставничества

Цель: оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

Задачи:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя;
- изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах;
- оказывать помощь молодому специалисту в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки;
- помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения;
- установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения;
- способствовать успешной адаптации начинающего педагога (правилам поведения, нормам, традициям в ДООУ и т.д.);
- оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности

самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.

Принципы наставничества:

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- научность - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- легитимность подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе; - обеспечение суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- мотивация (наставничество должно быть двусторонней добровольной работой; она эффективна, только когда молодой педагог на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом, а наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет);

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, - добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях; развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными; одноразовые действия не дают должного результата; наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

- принцип сотрудничества (наставничество основано на взаимном уважении и доверии, наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных);

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ДОО. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ДОО и замены их отсутствия.

4. Содержательный раздел

4.1. Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в ДОО;

- издает локальные акты образовательной организации применении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДОО;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации Программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации;
- своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю ДОО для утверждения состав наставников;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем ДОО мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ДОО;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Квалификация сотрудника - педагог первой или высшей квалификационной категории.

Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества Показатели результативности - стабильно высокие результаты профессиональной деятельности;

- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
- знание компьютерной программы;
- умение обучать других;
- умение слушать и говорить (грамотная речь);
- аккуратность и дисциплинированность;
- ответственность;
- ориентация на результат;
- командный стиль работы.

Права и обязанности наставника.

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением руководителю ДОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми работниками, осуществляющими работу с наставляемым;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на

личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого.

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО;
- обращаться к куратору и руководителю ДОО с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать федеральные, региональные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОО;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДОО;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Организационный раздел

5.1. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

5.2. Завершение персонализированной программы наставничества.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

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

мажора).

5.3. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

5.4. Сроки 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.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставляемый Ф.И.О.

Наставник: Ф.И.О.

Форма наставничества:

Сроки реализации программы:

Формы работы:

Цель работы:

Задачи:

Ожидаемые результаты:

Содержание работы	Формы работы	Сроки	Выполнение

Результат:

Выводы:

Анкета 1 «Изучения трудностей в работе молодого педагога» (самооценка, оценка)

Воспитатель _____

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Организовать рабочее пространство				
Формулировать цели, задачи				
Формулировать вопросы к детям				
Организация режимных моментов.				
Организация деятельности в первую и вторую половину дня				
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование воспитательно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Планирование с учетом ФОП ДО				
Планирование с учетом ФГОС				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности				
Использование методов и приемов				
Использование новых педагогических технологий				
Организация исследовательской деятельности детей				
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация свободной деятельности детей				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала				
Результаты диагностики				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Работа с родителями				

Анкета № 2 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом
- Свой вариант ответа _____

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2 .Культура ведения документации.
- 3 .Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4 .Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
- 5 . Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
- 6 . Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Согласие работника на закрепление за ним наставника

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

даю свое согласие на закрепление за мной с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____
20__ г. в качестве наставника

(фамилия, имя, отчество наставника, занимаемая им должность с названием организации)

№ п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	Опытный педагог- молодой специалист	Преодоление профессиональных дефицитов; формирование профессиональных компетенций педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога	Посещение, совместное проектирование и анализ занятий, составление плана индивидуальной траектории развития; самообразование в рамках реализации целевой программы наставничества	2024-2025 учебный год

(дата)

(подпись)

Соглашение
о сотрудничестве между наставником и наставляемым
 Данное соглашение устанавливает отношения между наставником

воспитателем и наставляемым МКДОУ детский сад №5 «Аленушка», совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации Целевой модели наставничества, осуществляющих образовательную деятельность по образовательной программе дошкольного образования (далее - Целевая модель наставничества) на базе МКДОУ детский сад №5 «Аленушка» (далее - Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации, наставляемого в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

2. Права и обязанности Сторон*

2.1. *Наставник обязан:*

2.1.1. разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.1.2. участвовать в реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества образовательной организации (далее - дорожная карта) в рамках компетенции;

2.1.3. регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

2.1.4. оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

2.1.5. предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

2.1.6. способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

2.1.7. внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. *Наставник имеет право:*

2.2.1. способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

2.2.2. совместно с куратором определять формы работы с наставляемым:

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. *Наставляемый обязан:*

2.3.1. регулярно посещать встречи, в соответствии с индивидуальным планом;

2.3.2. выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

2.3.3. внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. *Наставляемый имеет право:*

2.4.1. вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.4.2. принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.4.3. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

2.4.4. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 1 года.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

(подпись) / (расшифровка)

Наставник

(подпись) / (расшифровка)

Наставляемый

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
 (Ф.И.О.)
 Наставник: _____
 (Ф.И.О.)

Инструкция: оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 - высокий уровень развития навыка;
- 4 - средний уровень развития навыка;
- 1 - развитие навыка не проявляется.

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

Прогностические навыки	Оценка		
	1	2	3
1 Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП 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 ОП ДО			
3 Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4 Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5 Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка.			
Организаторские и коммуникативные навыки			
1 Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана.			
2 Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.			
3 Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО.			
4 Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5 Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ОП ДО			
6 Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества.			
7 Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним.			
Аналитические навыки			
1 Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО			

2 Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков.			
3 Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4 Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами.			

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

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

Печатью 20

gsoeygaw

Должность Заведующий

Подпись

ФИО Григорьев Иван

