Муниципальное дошкольное образовательное учреждение МДОУ

 детский сад №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставник: Дмитриева Е.А,

воспитатель, высшая квалификационная категория

Валуйки 2024г.

**Структура Программы Наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Паспорт программы наставничества |  |
| 2 | Пояснительная записка |  |
| 3 | Содержание программы |  |
| 3.1 | Этапы реализации программы наставничества |  |
| 3.2 | Основные направления работы по реализации программы наставничества |  |
| 3.3 | Механизм управления программой наставничества |  |
| 4 | Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности |  |
| 5 | План реализации мероприятий программы наставничества |  |
| 6 | Приложения |  |

1. **Паспорт программы наставничества**

|  |
| --- |
| Основные положения |
| Полное наименование Программы | Персонализированная программа наставничества Муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ детский сад №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области |
| Решение об утверждении Программы | Приказ от 01.09.2023г. №67 о/д «Об организации наставничества над педагогами на период 2023-2024 учебного года |
| Нормативно-правовая база | **Федеральный уровень**-[Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р (ред. от 20.08.2021 года)](https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2022/06/rasporjazhenie_pravitelstva_rf_ot_31.12.2019_n_327.pdf) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»-[Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08](https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2022/06/pismo-minprosvescheniya-2021-o-metodrekomendaciyah.pdf) и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 года №657[Методические рекомендации](https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2022/06/metodicheskie-rekomendacii-ot-21-dekabrya-2021.pdf) по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях**Региональный уровень**-Приказ министерства образования Белгородской области от 22.02.2023 г. №566 «Об организации деятельности по внедрению модели наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области»**Муниципальный уровень**- Приказ управления образования валуйского городского округа от 28.03.2024г. № 159 –од «Об организации деятельности по внедрению модели наставничества»**Уровень образовательной организации:**- Приказ Муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ детский сад №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области от 01.09.2023г. №67 о/д «Об организации наставничества над педагогами на период 2023-2024 учебного года;-Положение о системе наставничества педагогических работников в МДОУ детский сад №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области приказ №67 о/д от 01.09.2023г; -Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МДОУ детский сад №5 комбинированного вида г.Валуйки Белгородской области приказ №67 о/д от 01.09.2023г.  |
| Разработчики программы: | Дмитриева Е.А., воспитатель |
| Срок реализации программы | 01.09.2023-31.05.2024 |
| Этапы реализации  | Подготовительный этапОсновной, развивающий этапКонтрольно-оценочный этап |
| Цель Программы | Оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также для формирования в ДОО квалифицированного педагогического состава; реализация комплекса мер по созданию эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии. |
| Задачи Программы | -привитие интереса к педагогической деятельности, повышение теоретических и практических компетенций педагога;-ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; -способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ; -организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам; -формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;-развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса |
| Основные направления | 1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 2.Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 3.Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества |
| Условия эффективности | 1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3.Сочетание теоретических и практических форм работы. 4.Анализ результатов работы. 5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| Ожидаемые результаты | 1.Ориентация педагога на ценности саморазвития. 2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3.Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 4.Построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности |
| Реализуемые формы наставничества | «Педагог – педагог» |
| Структура управления реализацией Программы | • Наставник • Наставляемый |
| Система мониторинга | Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества |

1. **Пояснительная записка**

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

 План создания персонализированной программы наставничества возник в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

 Эта система отражает необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

 Программа наставничества рассчитана на 1 год, осуществляется наставником, воспитателем высшей квалификационной категории. Данная программа призвана помочь организации деятельности педагога- наставника с начинающим педагогом на уровне образовательной организации.

 **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, 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. Начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. В связи с этим начинающим педагогам 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.

**Основные понятия и термины**

 В Программе наставничества используются следующие понятия и термины. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков через общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, 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 профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении 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.

Модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно.

**Цель и задачи Программы наставничества**

**Цель:** оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также для формирования в ДОО квалифицированного педагогического состава; реализация комплекса мер по созданию эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Задачи:**

-привитие интереса к педагогической деятельности, повышение теоретических и практических компетенций педагога;

-ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

-способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ;

 -организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам;

-формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

-развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

**Принципы организации наставничества:**

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

Мотивация

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель 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.

Сотрудничество

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

**Планируемые результаты реализации программы наставничества:**

- успешная адаптации начинающего педагога в организации;

- повышение профессиональной компетентности начинающего педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;

- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;

- умение проектировать воспитательно – образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками;

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития

**3. Содержание программы**

Наставляемый: воспитатель – стаж 1 год;

Форма взаимодействия: наставник-наставляемый;

Форма наставничества: традиционная;

Параметры взаимодействия: индивидуальное

Режим работы: очный;

Режим встреч: еженедельно

-методические мероприятия;

-посещение мероприятий наставляемого;

- по запросу наставляемого педагога индивидуальное консультирование;

- практические занятия;

- взаимопосещение ООД

Профессиональные затруднения, выявленные в ходе опроса:

- разработка перспективного и календарно-тематического плана работы;

- составление плана по самообразованию;

- планирование и организация ООД;

- формы работы с родителями;

- особенности проведения дидактических игр;

- организация двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию;

- реализация и внедрение «метода проектов»;

- организация и проведение прогулок с детьми; - особенности работы с детьми в летний период.

**Предполагаемый результат реализации персонализированного плана работы:**

• Повышение теоретических и практических компетенций:

-в планировании и организации образовательной деятельности;

-в умении анализировать, проводить самоанализ эффективности проводимой образовательной деятельности;

- владение формами и методами работы с родительской общественностью;

- в умении эффективно управлять группой, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания посредствам дидактической игры, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.

**Реализация педагогом полученных знаний:**

- внедрение проектной деятельности с участниками образовательного процесса;

- участие педагога в работе семинаров, конференциях, педагогических советах, методических объединениях;

-самостоятельная разработка ООД, открытый показ;

- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

**3.1 Этапы реализации программы наставничества**

**Подготовительный этап:**

Содержание этапа:

-выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;

-анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;

-разработка основных направлений работы с молодым педагогам.

**Основной, развивающий этап:**

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

-создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;

-оказание методической помощи опытным педагогам начинающему;

-взаимоподдержка и взаимопомощь; совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;

-координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

-помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

-взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;

-самообразование начинающих педагогов;

-оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

-советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**Контрольно-оценочный этап:**

Задача этапа:

-подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

-анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

-динамика профессионального роста молодого педагога;

-рейтинг молодого педагога среди коллег;

-самоанализ своей деятельности; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

-подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете

**3.2 Основные направления работы по реализации программы наставничества**

 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.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Этап | Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом | Нетрадиционные формы работы наставника смолодым педагогом |
| 1 | подготовительный | - Беседа-знакомство;- опрос;- собеседование;- анкетирование;- тестирование;-наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;-консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельностьДОУ, по ведению документаци  | - разнообразныепсихологические тренинги (арт-терапевтический, на снятиеэмоционального напряжения,тревожности);-психологическиедиагностические тесты. |
| 2 | Основной | - взаимопосещения занятий, режимных моментов;- личный пример;- практикумы по планированию каждого этапаорганизованной образовательной деятельности;информирование(инструктирование);- обучение на рабочем месте;- создание развивающей предметно-пространственной среды. | - мастер-классы;- семинары-практикумы;- «кейс» - метод (решение набораразличных профессиональныхзадач- проблем).- создание чек-листов поРазличным рабочимвопросам;- «тайм - менеджмент» длямотивации, раскрытияпотенциала молодого педагога,совместное создание условийдля творчества. Это искусствоправильно организовать своевремя. |
| 3 | Контрольнооценочный этап | - подготовка молодого педагога к предстоящейаттестации;- подготовка и показ открытого занятия;- самостоятельная организация ипроведение родительскогособрания;-выступление с докладом(сообщением)на тематическом педсовете. | - участие в конкурсных движениях; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса) |

**3.3 Механизм управления программой наставничества**

 Механизм управления программой наставничества понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов. В широком смысле слова наставничество присуще всем существовавшим и существующим в мире системам образования. Выделены

четыре ключевых характеристики наставничества:

-практика сопровождения, предполагающая длительное взаимодействие с человеком, в отличие от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт специалиста;

- практика передачи опыта через освоение в действии – осваивающий новый способ, технологию, профессию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;

- практика, предполагающая не только демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;

- практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и

уважительные отношения друг к другу с возможностью выбора самого

наставника.

 В самом общем виде наставничество в любой сфере, в том числе и в образовании, организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. Механизм управления программой наставничества является не разовым, а длительным, системным и

интегративным процессом, и в связи с этим требует значительных временных

и ресурсных затрат.

**4. Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности**

 Оценка результатов в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

**Цели мониторинга:**

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации

**Задачи мониторинга:**

• сбор и анализ обратной связи (метод анкетирования);

•обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

• контроль хода программы наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

• определение условий эффективной Программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

 Критерии оценки программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пары "наставник-наставляемый".

Второй этап мониторинга компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

 Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества использовалось анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

-сроки и условия обучения;

-способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

-квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

-качество наставничества;

-причины удовлетворенности/неудовлетворенности персонализированной программе наставничества;

-пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности наставника; оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

 Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы

наставничества.

**5. План реализации мероприятий программы наставничества**

 Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия** | **Форма проведения** | **Сроки исполнения** | **Отметка о выполнении** |
| 1 | Опрос и анализ затруднений молодого специалиста.  | Опрос Совместный анализ  | Сентябрь |  |
|  | Разработка плана работы наставника Совместный анализ плана работы наставника Памятка «Ошибки-как у всех» | Планирование |  |  |
|  | Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы.  | Практикум Совместный анализ  |  |  |
|  | Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. | Консультации и ответы на интересующие вопросы | Октябрь  |  |
|  | Форсаж - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса | Интерактивная встреча |  |  |
|  | Изучение всех видов планирования(перспективного, ежедневного, календарного, подбор педагогической литературы)Оказание помощи в организации работы с документацией | Практикум;совместный анализ (оказание помощи в организацииработы с документацией |  |  |
|  | Форсаж - сессия «Медиа-имидж педагога» | Деловая игра | Декабрь  |  |
|  | Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе» | Посещение ООД , анализ, методическая консультация Тренинг |  |  |
|  | Посещение наставником занятий с целью корректировки методов и приемов работы с детьми |  Анализ, совместнаяработа ииндивидуальноеконсультирование |  |  |
|  | Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям | Индивидуальноеконсультирование |  |  |
|  | «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности | Совместная ОД | Январь |  |
|  | Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе» | Тренинг  |  |  |
|  | Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. | Практикум |  |  |
|  | Особенности проведения дидактических игр. Посещение мероприятий | Консультация | Февраль |  |
|  | Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей. | Индивидуальное консультирование |  |  |
|  | Посещение режимных моментов. | Посещение и анализ режимных моментов. Совместная работа и индивидуальное консультирование |  |  |
|  | Метод проекта: цели, реализация | Практикум разработки и внедрения | Март  |  |
|  | Организация и проведение прогулок с детьми (все части). | Открытый показ, консультация |  |  |
|  | «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности Взаимопосещение | Совместная ОД Совместный анализ деятельности |  |  |
|  | Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. | Консультация и ответы на интересующие вопросы. | Апрель  |  |
|  | Выбор темы по самообразованию,составление плана по самообразованию. | Анализпрофессиональныхинтересов,разработка планаПрактика |  |  |
|  | Подготовка к проведению итогового педагогического обследованияиндивидуального развития детей. (Изучение картыразвития, мониторинга,диагностики детей). | Помощьпедагогу впроведениидиагностическогообследования детей.Мониторингдетского развития. |  |  |
|  | Выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете | методическаяконсультация | Май  |  |
|  | Особенности работы с детьми в летний периодВзаимопосещение | Методический практикум Совместный анализ деятельности |  |  |
|  | Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству | Опрос эффективности |  |  |

**6. Приложения**

**Приложение 1**

**Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)**

**Анкета № 1 «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 психологии, педагогике, методикам

• В методических консультациях по отдельным разделам

• Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей

• В знакомстве с передовым педагогическим опытом

**Анкета № 2 - для выявления способностей педагогов к развитию** Оцените по 5-бальной шкале приведенные ниже утверждения:

1 – не соответствует действительности;

2 – скорее не соответствует;

3 – и да, и нет;

4 – скорее соответствует, чем нет;

5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

|  |  |
| --- | --- |
| Утверждения | Оценка |
| Я стремлюсь изучить себя |  |
| Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами |  |
| Возникающие препятствия стимулируют мою активность |  |
| Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя |  |
| Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время |  |
| Я анализирую свои чувства и опыт |  |
| Я много читаю |  |
| Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятий внутри образовательного учреждения и за его пределами |  |
| Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы |  |
| Я стремлюсь быть более открытым человеком |  |
| Я верю в свои возможности |  |
| Стремлюсь быть более открытым человеком |  |
| Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди |  |
| Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты |  |
| Я получаю удовольствие от освоения нового |  |
| Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня |  |
| Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться |  |

**Интерпретация результатов**

 Подсчитайте общее количество баллов:

От 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

От 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

**Анкета № 3 - «Анкета для выявления уровня компьютерной грамотности»**

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)

• ежедневно;

• 1 раз в неделю;

• 1-2 раза в месяц;

• 1-2 раза в квартал;

• другое (укажите)

1. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Word?

|  |  |
| --- | --- |
| не владею |  |
| начинающий пользователь |  |
| уверенный пользователь |  |
| продвинутый пользователь |  |

1. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

• размер, шрифт;

• создание и редактирование текстового документа;

• набор и редактирование текстового документа;

• абзацные отступы и интервалы;

• создание и форматирование таблиц;

• вставка рисунка; • заливка, фон, рамки;

• нумерация страниц, печать готового документа.

• Другое

4. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Excel?

|  |  |
| --- | --- |
| не владею |  |
| начинающий пользователь |  |
| уверенный пользователь |  |
| продвинутый пользователь |  |

1. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

• диаграммы;

• таблицы;

• кроссворды;

• другое.

6.Владеете ли вы навыками работы в программе Microsoft Office Power Point?

|  |  |
| --- | --- |
| не владею |  |
| начинающий пользователь |  |
| уверенный пользователь |  |
| продвинутый пользователь |  |

1. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности и др.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Данную программу применяете для работы

|  |  |
| --- | --- |
| С детьми |  |
| С педагогами |  |
| С родителями |  |
| Другое  |  |

1. Владеете ли вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

• создание слайда с диаграммой и таблицей;

• вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;

• создание управляющих кнопок;

• сохранение и подготовка презентации к демонстрации;

• вставка видео;

• накладывание звуков

• другое

10.Как часто Вы пользуетесь интернетом?

• ежедневно;

• 1 раз в неделю;

• 1-2 раза в месяц;

• 1-2 раза в квартал;

• другое (укажите).

11.Для чего используете интернет?

• для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.)

• для педагогической деятельности;

• для общения в социальных сетях;

• для развлечений;

• другое.

12. Есть ли электронная почта?

|  |  |
| --- | --- |
| Ваша личная |  |

13. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail)

Да; Нет

14.Есть ли опыт создания сайта?

Да; Нет

15. имеете ли Вы свой личный сайт?

Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт?

Да; Нет

17. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях?

Да; Нет

**Анкета № 4 - Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков.**

Обозначения: балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития; «4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются; «3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему; «2» - знания и умения выражены слабо; «1» - знания и умения отсутствуют.

1. Умение правильно ставить перед собой цель

2. Способность к состраданию, сопереживанию

3. Педагогический такт выдержка, терпение

4. Артистичность, эмоциональность

5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование

6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование

7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию

8. Умение организовывать работу с родителями

9. Стремление к самосовершенствованию и самообразованию

**Приложение 2**

**Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества**

**Содержание**

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников наставничества**

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

 Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вампредставляется общение снаставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можетереализовать свои лидерские качествавпрограмме? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересны групповыевстречи? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Насколько могут бытьполезны/интересны личные встречи? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Насколько Ваша работа зависитотпредварительного планирования(разработанного Вами)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько Вы собираетесьпридерживаться плана? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемый уровеньудовлетворения от совместной работы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Ожидаемая полезность проектадля Вас и Вашего наставляемого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

15. Вы рады, что участвуете в программе?

да/нет

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфортаприучастии в программе наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.Ожидаемое качествоОрганизационных мероприятий(знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая полезностьпрограммыпрофессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.Ожидаемая польза организованных дляВас мероприятий по развитию конкретныхпрофессиональных навыков (посещение иведение открытых занятий, семинары,вебинары, участиев конкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимыхпрактических навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемое качество программы про фессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11.Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых практических навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение иведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко  | 1–2 раза | Никогда |

 16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективностьпрограммы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство сколлективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.Ожидаемое качествоРазработанной Вами программыпрофессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11.Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко  | 1–2 раза | Никогда |

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Второй этап опроса для мониторинга программы**

**(по завершении работы).**

**Макеты опросных анкет для участников наставничества**

**Форма наставничества** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Качество организационных мероприятий(знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Полезность программыпрофессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Организованные для Вас мероприятия поразвитию конкретных профессиональныхнавыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Качество передачи Вамнеобходимых практических навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Качество программыпрофессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Ощущение поддержки наставника |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко  | 1–2 раза | Никогда |

**Приложение 3**

**Персонализированная программа наставничества**

**на 20\_\_ -20\_\_\_ уч. год**

Наставляемый:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. молодого педагога) Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. педагога)

Цель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задачи (на основе выявленных затруднений):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы | Форма проведения | Сроки |
|  |  |  |  |