

**Пояснительная записка.**

**Настоящая целевая модель наставничества** МБДОУ детский сад № 71 «Огонек», осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным, (далее - целевая модель наставничества) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

Целью наставничества в ДОУ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ № 27.

Создание целевой модели наставничества МБДОУ № 27 позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. В программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

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

**Наставляемый** - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**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.

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

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОУ.

**Метакомпетенции -** способность формировать у себя новые навыки и компетенции

самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**1. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
* Устав МБДОУ детский сад № 71 «Огонек»;
* Программа развития МБДОУ детский сад № 71 «Огонек»;
* Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ детский сад №71 «Огонек».

**2. Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ № 27.

* 1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| МБДОУдетский сад №71 «Огонек»  | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества;
2. Разработка целевой модели наставничества;
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной

карты внедрения целевой модели; 1. Реализация программ наставничества.

5.Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6.Назначение куратора внедрения целевой модели  |
|  | наставничества;  7.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.   |
| Куратор целевой модели наставничества МБДОУ детский сад №71 «Огонек»   | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе

привлечение экспертов для проведения обучения). 1. Контроль процедуры внедрения целевой модели

наставничества. 1. Контроль проведения программ наставничества.
2. Решение организационных вопросов,

возникающих в процессе реализации модели. 1. Мониторинг результатов эффективности

реализации целевой модели наставничества.  |
| Ответственные лица за направления форм наставничества  | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.  |
| Наставники и наставляемые  | Модели форм наставничества. Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог», «Работа в паре»**,** современный формат наставничества – «Педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области», расширенный формат наставничества – «Заинтересованные педагоги – ответственные родители», организационно-управленческий формат наставничества – «Заведующий-старший воспитатель»,  |

* 1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества:**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заместителем заведующего, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Формирование базы наставляемых: из числа педагогов:  молодых специалистов;

* + - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
		- o желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

 Формирование базы наставников из числа:

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

* + - 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы  | Мероприятия  | Результат  |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества  | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.

  | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.  |  |
| Формирование базы наставляемых  | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых картой запросов.  | с  |
| Формирование базы наставников  | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.  | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  |
| Отбор и обучение наставников  | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.  |
| Формирование наставнических  | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в  | Сформированные наставнические пары /  |
| пар/групп  | любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.  | группы, готовые продолжить работу в рамках программы  |
| Организация хода наставнической программы  | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: * пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,  итоговую встречу.
 | Мониторинг: * сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
 |
| Завершение программы наставничества  | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 1. Подведение итогов программы школы.
2. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.  |

* + - 1. **Формы наставничества МБДОУ детский сад № 71 «Огонек».**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ детский сад №71 «Огонек» в данной целевой модели наставничества рассматриваются формы: **«педагог-педагог», «работа в паре», современный формат наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области», расширенный формат наставничества – «заинтересованные педагоги – ответственные родители, организационно-управленческий формат наставничества – «заведующий-старший воспитатель»**

**8.2. Форма наставничества «Педагог-педагог».**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельностью.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного

процесса.

1. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
3. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических

практик молодого специалиста и т. д.).

 **Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Молодой специалист | Педагог |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| Типы наставников |  |
| Наставник - консультант | Наставник - предметник |  |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого– педагогических и  | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку  | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | преподавания дисциплин. | отдельных  |  |

**Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия  | Цель  |
| «Опытный педагог – молодой специалист»  | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.  |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»  | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.  |
| «Педагог новатор – консервативный педагог»  | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.  |
| «Опытный педагог – неопытный педагог»  | Методическая поддержка.  |

**Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации.  | Мероприятия  |
| Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».  | Педагогический совет.  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.  | Анкетирование. Использование базы наставников.  |
| Обучение наставников.  | Проводится при необходимости.  |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.  |  Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.  |
| Формирование пар, групп.  | После встреч, обсуждения вопросов.  |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.  | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.  |
|  Рефлексия реализации формы  |  Анализ эффективности реализации  |
| наставничества.  | программы.  |

**Форма наставничества «Работа в паре».**

**Основные правила работы в паре.**

1. Организовывать совместное занятие нужно, когда педагог хочет преодолеть профессиональные трудности.
2. Между участниками пары должны быть доверительные отношения, и у каждого из них желание конструктивно общаться и договариваться.
3. И есть еще одно обязательное правило – один из педагогов, который работает в паре с другим, должен быть опытным и хорошо владеть методикой проведения занятия. Только в этом случае технология «Работа в паре» будет эффективной. Иначе технология не сработает.

 На совместном занятии наставник и наставляемый выполняют две роли: **ведущую и вспомогательную.**

 В каждой конкретной части занятия **они меняются ролями**. Есть педагоги, которые не хотят отдавать ведущую роль и, таким образом, не дают второму педагогу проявить себя.

 Чтобы подготовить совместное занятие, необходимо использовать данный алгоритм подготовки к проведению занятий с детьми в паре с педагогом.

**Алгоритм подготовки к проведению занятий с детьми в паре с педагогом**

1. Выяснить какие трудности возникают у педагога на занятии с детьми. Обсудить, в чем может быть причина.
2. Запланировать с какой целью прийти на занятие к воспитателю по плану. Специальное занятие проводить не нужно.
3. Познакомить воспитателя с технологией «Работа в паре» Объяснить, с какой целью хотите провести совместное занятие и что это даст воспитателю с педагогической точки зрения.
4. Составить регламент занятия какую часть занятия проведёт наставник как ведущий. Определить количество частей на занятии. Предусмотреть для каждой части разнообразные методы и приёмы работы.
5. Обсудить с воспитателем способы совместной деятельности. Распределить ведущую и вспомогательную роли в каждой части занятия. Определить, что будет делать воспитатель в рамках вспомогательной роли.
6. Подготовить вопросы после занятия, чтобы уточнить, как педагогу использовать методы и приёмы в дальнейшей работе. Подобрать методическую литературу по теме и рекомендовать коллеге.

 Пара работает по плану, который наставник составляет заранее, и затем знакомит с ним молодого воспитателя. План составляется на основании индивидуального образовательного маршрута наставляемого, в котором указан профессиональный дефицит. Совместное занятие предполагает, что два педагога слышат и чувствуют друг друга, **спокойно меняются ролями** по ходу работы с детьми.

**9.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценкамотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.(приложение)

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Оформление результатов.

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в реализации образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар

"наставник-наставляемый".

1. **Завершение персонализированной программы наставничества**

10.1. 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 – форсмажора).

10.2. 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).

1. **Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

* 1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

* 1. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников

в образовательной организации публикуются после их завершения.

# Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

12.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение1

# 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; 2 – средний уровень развития навыка; 1 –развитие навыка не проявляется.

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

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№*  |  | ***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 ООП ДО  |     |   |   |
| 2  |  | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательнообразовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО  |     |   |   |
| 3  |  | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО  |   |   |   |
| 4  |  | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей  |     |   |   |
| 5  |  | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка  |   |   |   |
|  | ***Организаторские и коммуникативные навыки***  |  |  |
| 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 ООП 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 ООП 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 ООП 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 .

Приложение 2

# Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 27 "Росинка"

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

**профессионального становления молодого педагога в должности «воспитатель»**

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

(Ф.И.О. молодого педагога)

 **на**  **учебный год.**

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

|  |  |
| --- | --- |
| *Цель:*  |  |
| *Задачи:*  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Дата проведения* *(месяц, период)*  | *Тема*  | *Вопросы для обсуждения*  | *Форма* *проведения*  | *Ожидаемый результат*  |
|   |   |   |   |   |

Приложение 3

**Показатели системы оценки**

**Профессиональная деятельность молодого педагога**

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

Приложение 4 **Анкета для педагога наставника**

# для анализа промежуточных результатов работы

 Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам 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;  |    |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Приложение 5

**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

врем

я?

1. 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) \_
1. 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)\_
2. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
* cамообразованию
* 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) \_

# Анкета для молодого педагога

**для анализа промежуточных результатов работы** Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
	* каждый день;
	* один раз в неделю;
	* 2–3 раза в месяц;
	* вообще не встречались;

-

другое\_

1. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

* 3,5–2,5 часа в неделю;
* 2–1,5 часа в неделю;
* полчаса в неделю;

-другое\_

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

* 30–70 процентов;
* 60–40 процентов;
* 70–30 процентов;
* 80–20 процентов;

-другое\_

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

* да, всегда;
* нет, не всегда;
* нет, никогда;

-другое\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

* да, каждый раз после окончания задания;
* да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
* да, раз в месяц;
* нет;

-другое\_

1. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

1. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

1. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_

Приложение 6

# 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; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка. **Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *№*  | ***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 ООП ДО  |      |   |   |
| 2  | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО  |     |   |   |
| 3  | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО  |    |   |   |
| 4  | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей  |     |   |   |
| 5  | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка  |   |   |   |
| ***Организаторские и коммуникативные навыки***  |  |  |
| 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 ООП 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 ООП 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 ООП 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