

ПРИНЯТО:
Решением Совета педагогов
МДОУ «Детский сад «Солнышко»
Протокол № 2 от «07»ноября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Солнышко»

Е.А. Филиппова
Приказ № 135-3 от «07»ноября 2022 г.

Программа
целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Солнышко» (далее Организация), осуществляющего образовательную деятельность по программам дошкольного образования (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества 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 педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в Организации.

Создание целевой модели наставничества в Организации позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В Программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

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

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

Координатор — сотрудник Организации, который отвечает за разработку проекта

программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты Организации:

- Положение о педагогическом совете,
- Положение о наставничестве в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Солнышко».

Задачи целевой модели наставничества в Организации

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 деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Организации.
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 Организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и 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.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МДОУ «Детский сад «Солнышко»	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
------------------------------------	---

Координатор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества
Наставники	Реализация наставнического цикла

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Координатор – сотрудник Организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в Организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим Организации, координатором, педагогами и иными лицами Организации, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

6.1. Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

6.2. 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 Организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в Организации

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; – представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнены анкеты потенциальными наставниками 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения

<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – встречу-знакомство, – пробную рабочую встречу, – встречу-планирование, – комплекс последовательных встреч, – итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы Организации.</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Собраны лучшие наставнические практики – Поощрение наставников

8. Формы наставничества в Организации

Исходя из образовательных потребностей Организации, выбраны формы наставничества «Педагог-педагог» и «Работодатель-студент».

8.1 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 Организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. Приобретение опытными педагогами новых компетенций.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в Организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в нашем коллективе.
6. 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
<p>– Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор программ, пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>– Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и общесадового сообществ.</p> <p>– Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>Педагог, желающий получить новые профессиональные навыки, овладеть новыми компетенциями.</p>

Типы наставников	
Наставник-консультант	Наставник-предметник (узкий специалист)
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>Опытный узкий специалист одного и того же направления развития, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>

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, сочетаемой 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 специалист – неопытный специалист»	Методическая поддержка по конкретному направлению развития

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Педагогический совет Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Отбор педагогов, испытывающих 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 мероприятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете Организации.

8.2. Форма наставничества «Работодатель-студент»

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и оказание помощи студентам педагогических учебных заведений в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

1. раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

2. обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

3. формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

4. ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

5. сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание

благоприятных условий для их профессионального и должностного развития

Результат:

1. Приобретение профессиональных и личностных компетенций, необходимых для дальнейшего становления в профессии.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

**Критерии для отбора/выдвижения наставников и кураторов
в форме наставничества «Работодатель-студент»**

Форма наставничества	Критерии
Работодатель-студент	<ul style="list-style-type: none">– наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);– авторитетность в среде коллег и обучающихся;– высокий уровень развития ключевых компетенций:<ul style="list-style-type: none">• способность развивать других,• способность выстраивать отношения с окружающими,• ответственность,• нацеленность на результат,• умение мотивировать и вдохновлять других,• способность к собственному профессиональному и личностному развитию.– неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией,– имеет стабильно высокие показатели в работе,– обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге,– способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации,– возможно, выпускник ОО

Рольевые модели в рамках наставничества в форме «Работодатель-студент»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Работодатель – студент	– «активный профессионал – равнодушный потребитель» — мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; – «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» — краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; – «коллега – будущий коллега» — совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – «работодатель – будущий сотрудник» — профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/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.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности мероприятий программы наставничества.
3. Оценка удовлетворенность участия в программе наставнической пары.
4. Оценка степени совершенствования профессиональных навыков наставляемого.

Процедура мониторинга

Для оценки качества программ, эффективности и полезности мероприятий, удовлетворенности участников программы используются анкеты. Положительным результатом будет соответствие ожиданий наставника и наставляемого реальной ситуации, высокий уровень удовлетворенности участников программы, развитие профессиональных навыков.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутрисадовом, общественном уровне, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития детского сада.

Приложение 3

к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

Форма заявления кандидата в наставники

Заведующему МДОУ
«Детский сад «Солнышко»
Е.А. Филипповой

(полные ФИО и должность
кандидата в наставники)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МДОУ «Детский сад «Солнышко» на 20__ - 20__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____

E-mail: _____

К заявлению прилагаются:

1. портфолио на _____ листах
2. _____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве МДОУ «Детский сад «Солнышко» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Приложение 4
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	<p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем и др.)</p>
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Должность в настоящее время: Профессиональный опыт, стаж работы: Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> – Автор методических разработок (указать); – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год); – Другое
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	20__ г. - дополнительная профессиональная программа «...» (____ час.), город...;
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> – эксперт конкурса ... _____ г.; – член рабочей группы по разработке ... _____ г.; – член комиссии по ... _____ г.; – член жюри конкурса ... _____ г.; – эксперт проекта ... _____ г.
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> – ... – ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> – Благодарность ... за (... г.); – Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); – Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);

Приложение 5
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

АНКЕТА для выявления компетенций наставника–педагога

ФИО

педагога _____

Место

работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	Да Нет
2	Почему Вы решили стать наставником?	Хочу быть полезным Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки Хочу, чтобы мой авторитет признавали Хочу научиться общаться с молодым поколением Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением Другое _____
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу наставляемому?	Умение планировать Умение взаимодействовать/сотрудничать Умение адаптироваться Умение работать самостоятельно Умение анализировать Опыт работы Другое _____
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	Да Нет
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	Не более 1 часа 1-2 часа 2-3 часа Более 3 часов; Другое _____
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	Да Нет

7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<p>В очных семинарах/лекциях/конференциях В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях В очных курсах повышения квалификации В дистанционных курсах повышения квалификации В очных курсах переподготовки В дистанционных курсах переподготовки; Другое _____</p>
8	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<p>В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым В положительной мотивации наставляемого к работе В саморазвитии В осознанности В личной продуктивности В самостоятельности наставляемого Другое _____</p>
9	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<p>Сопереживание Строгость Чувствительность Проницательность Авторитетность Пунктуальность Уважение к личности Поощрение инициативы Самокритичность Внимательность Требовательность Желание развиваться Другое _____</p>
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<p>Сопереживание Строгость Чувствительность Проницательность Авторитетность Пунктуальность Уважение к личности Поощрение инициативы Самокритичность Внимательность Требовательность Другое _____</p>

11	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	Ответственность Исполнительность Дисциплинированность Умение отстаивать собственное мнение Внимательность Быстрая обучаемость Уважение к наставнику Уверенность Пунктуальность Желание развиваться Другое _____
----	---	---

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника: (образование, стаж, собственные методические разработки, статьи, участие в конференциях, увлечения и т.д.)

Рекомендовано:

Программа _____

наставничества

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное

лицо _____

подпись/ФИО/должность

Приложение 6
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

Согласие педагога 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 в МДОУ «Детский сад «Солнышко»),

в целях осуществления следующих видов наставничества:

№ п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1 1.	Систематическая методическая и практическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет)	Преодоление профессиональных затруднений при организации воспитания и обучения, проведении режимных моментов	Посещение, совместное проектирование и анализ занятий, режимных моментов составление планов самообразования	С _____ По _____

(дата оформления согласия)

(подпись и расшифровка подписи работника)

Приложение 7
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ №_____

Форма наставничества «педагог-педагог» 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? _____

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

3.	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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 и ведение открытых занятий, семинары, _____)

вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда
16. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет)

Приложение 8
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

Анкета изучения затруднений начинающего педагога

Уважаемые коллеги!

Для выявления трудностей в построении воспитательно-образовательного процесса и оказания методической помощи просим вас ответить на вопросы данной анкеты.

Ф.И.О. педагога _____

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при построении воспитательно-образовательного процесса в условиях дошкольного образовательного учреждения:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

2. Владение педагогической диагностикой:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

3. Умение выбрать форму организации непосредственно образовательной деятельности:

4. а) не владею;

- б) владею частично;
- в) владею свободно.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

6. Умение планировать воспитательно-образовательный процесс:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

7. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

8. Использование методов, направленных на развитие воспитанников:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

9. Знание и применение различных технологий в обучении, воспитании и развитии дошкольников:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

10. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

11. Использование здоровьесберегающих технологий:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

12. Создание благоприятных условий в группе:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

13. Обеспечение действенного воспитательного влияния на детей своей личности:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

14. Умение анализировать полученные в процессе непосредственно образовательной деятельности результаты обучения, воспитания и развития:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

15. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

Спасибо за сотрудничество!

Приложение 9
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ №_____

Анкета молодого педагога

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да /Нет / Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

В календарно-тематическом планировании
проведении занятий;
проведении праздничных мероприятий
общении с коллегами, администрацией
общении с воспитанниками, их родителями
другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели занятия
выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
мотивировать деятельность воспитанников
формулировать вопросы проблемного характера
создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
подготавливать для детей задания различной степени трудности
организовывать сотрудничество между воспитанниками
организовывать взаимоконтроль воспитанников
организовывать мониторинг развития дошкольников, динамики формирования целевых ориентиров
развивать творческие способности воспитанников
другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

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

б. 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 детей

учет и оценка знаний воспитанников

психолого-педагогические особенности дошкольников разных возрастов

урегулирование конфликтных ситуаций

формы работы с родителями

формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

другое (допишите) _____

Приложение 10
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

Примерный Индивидуальный план работы педагога-наставника с молодым специалистом
20_____ / _____ учебный год

Молодой педагог: _____

Должность: _____

Педагог-наставник: _____

Должность: _____

Цель: развивать профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
- организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении ЛНА детского сада, Федерального закона № 273-ФЗ, ФГОС, актуальных санитарных требований. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь

<p>1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника</p>	<p>1. Составление плана индивидуальной работы с детьми.</p> <p>2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение.</p> <p>3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника</p>	<p>Декабрь</p>
<p>1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями.</p> <p>2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование</p>	<p>1. Консультация, планирование, помощь наставника.</p> <p>2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе</p>	<p>Январь</p>
<p>1. Использование ИКТ.</p> <p>2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом</p>	<p>1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями».</p> <p>2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение</p>	<p>Февраль</p>
<p>1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности.</p> <p>2. Организация режимных моментов молодым педагогом</p>	<p>1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника.</p> <p>2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения</p>	<p>Март</p>
<p>1. Организация ООД во второй половине дня.</p> <p>2. Проектная деятельность с детьми</p>	<p>1. Консультация «Организация работы с детьми после сна».</p> <p>2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект</p>	<p>Апрель</p>
<p>1. Подготовка к работе с детьми в летний период.</p> <p>2. Подведение итогов работы</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Самоанализ молодого педагога</p>	<p>Май</p>

Приложение 11
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (да/нет)

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 12
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вам понравилась быть наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках плана работы по наставничеству? (да/нет)

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым?
(узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) (да/нет)

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 13
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

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 _____

Приложение 14
к Программе целевой модели наставничества
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад «Солнышко»,
утвержденной приказом заведующего
от «__» _____ 20__ № _____

**Карта оценки уровня готовности молодого педагога
к профессиональной деятельности по результатам работы с наставником**

Дата: _____
Группа: _____
Количество детей: _____
Проверку проводил: _____
Ф. И. О. воспитателя: _____

Индикаторы	Уровень готовности			
	Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
Критерий 1. Способность воспитателя получить информацию				
Выяснить и проанализировать особенности воспитанников своей группы				
Определить особенности и тип семей, дети которых посещают группу				
Оценить результативность педагогического процесса в группе				
Критерий 2. Способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы				
Формулировать цель педагогического процесса с учетом программно-методического обеспечения группы, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников				
Отбирать содержание образовательной деятельности в соответствии с поставленной целью				
Учитывать программно-методическое обеспечение деятельности детского сада, содержание работы специалистов, возможности, интересы и потребности воспитанников группы, ожидания родителей, свои возможности и особенности профессиональной компетентности				
Критерий 3. Умение организовать взаимодействие с субъектами образовательного процесса, выбирать содержание и формы взаимодействия				
Учитывать потребности воспитанников своей группы				

Принимать во внимание ожидания родителей, дети которых посещают группу				
Учитывать уровень своей профессиональной компетентности				
Учитывать во взаимодействии с детьми и родителями цели, задачи и содержание педагогического процесса				
Учитывать возможности образовательного пространства группы				
Учитывать особенности работы специалистов детского сада и педагогов дополнительного образования				
Критерий 4. Умение организовывать образовательное пространство в своей группе				
Учитывать цели педагогического процесса				
Учитывать программно-методическое обеспечение группы				
Учитывать санитарно-эпидемиологические требования				
Принимать во внимание возможности, потребности и интересы воспитанников				
Критерий 5. Умение организовать процесс самообразования				
Определять свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности				
Выбирать пути самосовершенствования				
Представлять свою работу в будущем				
Регулярно повышать свою профессиональную компетентность				
Выбирать содержание и формы самообразования с учетом своих возможностей и потребностей				
Определять уровень сформированности своих умений, заниматься самообразованием				
Использовать результаты самообразования в работе				
Определять источники самообразования				

Рекомендации:

Старший воспитатель

Ознакомлены:

Воспитатель