

ТОЛЬКО ВМЕСТЕ, ТОЛЬКО СООБЩА (наставническая практика)

Описание практики наставничества

1. Краткая информация о практике

1	Название практики наставничества	«Только вместе, только сообща»
2	Принадлежность практики наставничества к номинации	Педагогическое наставничество
3	Наименование Организации, подавшей Заявку	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 247» (МБДОУ № 247)
4	Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества	МБДОУ № 247
5	Населенный пункт, где реализуется практика наставничества	Красноярский край, г. Красноярск
6	Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы	https://www.mdou247.ru/krasnoyarskij-standart-kachestva-obrazovaniya#nastavnichestvo
7	Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы подтверждающие практику наставничества	https://www.mdou247.ru/krasnoyarskij-standart-kachestva-obrazovaniya#nastavnichestvo
8	ФИО, должность в Организации и контактные данные лица, ответственного за заполнение Заявки от Организации	Федюлина Татьяна Владимировна, старший воспитатель, 89029200004

Информация об участниках практики:

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в организации	Контактные данные (эл. почта, тел.)
1	Наставник	Устинович Елена Анатольевна	56	МБДОУ № 247	воспитатель	ustinovich.yelena@mail.ru 89135236927
2	Куратор	Федюлина Татьяна Владимировна	41	МБДОУ № 247	Старший воспитатель	tatyanafedyulina@mail.ru 89029200004
3	Наставляемый	Жигач Екатерина Анатольевна	22	МБДОУ № 247	воспитатель	argon00.00@mail.ru 89831600218

2. Подробное описание практики

Программа наставничества «Только вместе, только сообща».

Действуя в соответствии с Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ» и Приказа министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-03

«О внедрении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края».

Одним из ключевых направлений модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

В современном мире учреждениями высшего и среднего профессионального звена выпускаются ежегодно сотни молодых специалистов, имеющих в основном теоретические знания, и, к сожалению, минимальный практический опыт в полученной профессии. Отсутствие у молодого специалиста представлений о специфике работы, тонкостях рабочего времени, организации работы с детьми, о социальной значимости профессии – воспитатель порой пугает и отталкивает от работы в детском саду. Краткосрочные курсы переподготовки дают представления о работе, но не дают возможность раскрытия педагогического потенциала, отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров. Адаптация молодых педагогов к трудовой деятельности становится более напряженной и продолжительной. Помощь в адаптации молодых педагогов в настоящее время носит волонтерский характер, существует реальная потребность его трансформации, возрождения системы наставничества в учреждениях.

В нашем учреждении – МБДОУ № 247, на 1 августа 2022 г. педагогический состав укомплектован на 88%, из них молодых специалистов (педагогов без опыта работы и с опытом работы 0-3 лет) - 55%, педагогов, имеющих опыт работы 10 лет и более - 25%. Данная ситуация складывается уже не один год. В таких условиях, наше учреждение готово помочь молодым специалистам адаптироваться к трудовой деятельности: максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказать помощь своим молодым педагогам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Нами сформулирована **проблема**: недостаточность квалифицированных кадров и «текучесть» молодых кадров.

Для решения данной проблемы администрация учреждения поставила перед собой ряд **задач**:

- создание благоприятных условий для профессионального развития педагогов;
- создать условия для эффективного обмена профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной деятельности, а также при выполнении должностных обязанностей.

В результате реализации поставленных задач будет осуществлена основная **цель**: создание эффективной среды в МБДОУ №247, способствующей личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Целевая группа: молодые специалисты (педагоги в возрасте 20-23 лет со стажем работы 0-3 лет), начинающие специалисты (люди получившую новую профессиональную квалификацию), а также педагоги, впервые трудоустроенные в МБДОУ № 247.

Ожидаемый результат:

Укомплектованность МБДОУ № 247 квалифицированными кадрами на 100%.

Ожидаемые эффекты:

- Создана база наставников.
- Создана психологически комфортная, доброжелательная среда внутри коллектива.
- Используются традиционные и нетрадиционные формы работы по обмену педагогическим опытом. Обмен опыта проходит в дружеской атмосфере.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- Легкая и комфортная адаптация новых сотрудников. Удовлетворенность собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МБДОУ № 247.

Описание практики «Только вместе, только сообща».

В современном этапе развития педагогических кадров, наставничество является одним из значимых элементов. В Российской практике используют разнообразные модели наставничества, в основу нашей практики лежит традиционная модель наставничества с использованием ситуационного наставничества. Модель взаимодействия «Педагог»-«Педагог».

Суть данной практики заключается в том, что взаимодействие между более опытным педагогом и молодым специалистом (начинающим сотрудником) происходит в течении определенного периода времени (3-12 месяцев). Наставник выбирается согласно критериям описанных ниже, но одно из условий – наставник должен работать с той же возрастной группой детей что и наставляемый. На протяжении 1 месяца, ежедневно, более опытный педагог на собственном примере показывает организацию совместной деятельности с детьми (образовательная деятельность во всех режимных моментах) согласно запросу/потребностям молодого специалиста. Далее наставляемый по показанному примеру работы с детьми выполняем те же самые действия на своем рабочем месте под наблюдением наставника. Наставник выполняем в этот момент роль наблюдателя. Далее наставник и наставляемый работают в паре, анализируют и планируют практическую работу наставляемого, делают корректировки. Наставник самостоятельно работает с методической литературой, предложенной наставником (при необходимости). Длительность данного этапа определяется от индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого и может быть от 2 недель до 1,5 месяца. В этот период ежедневно наставник уделяет подопечному своего свободного времени от 45 мин до 1 час 10 мин, что составляет 15% от основной работы.

На следующем этапе работы (в зависимости от индивидуального темпа работы), наставник дает больше самостоятельности наставляемому, проводит с ним индивидуальные встречи, где обсуждаются проблемы, успехи и трудности, корректируется план дальнейший работы. Наставник наблюдает за работой молодого специалиста, посещая его мероприятия с детьми раз в неделю. Совместно с наставляемым организует и участвует в социо-коммуникационных играх и мероприятиях с коллективом ДОУ, родителями. На этом этапе на наставническую деятельность у наставника уходит (в зависимости от плана работы с наставляемым) 5-10% своего времени от основной работы.

Для успешной реализации наставнической практики в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание практических и теоретических форм работы.
- Анализ результатов работы.

- Обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Этапы реализации программы наставничества «Только вместе-только сообща».

Этап	Описание, мероприятия	Форма работы	Периодичность	Планируемый результат
Планирование и внедрение	нормативно-правовое обеспечение программы	разработка нормативных документов совместно с администрацией ДОУ	с момента реализации наставничества в ДОУ по мере необходимости корректировки	- приказ о внедрении системы наставничества; - положение о системе наставничества; - приказ о назначении наставнических пар. - программа наставничества. https://www.mdou247.ru/krasnoyarskij-standart-kachestva-obrazovaniya#nastavnichestvo
Отбор наставников	формирование баз наставников	Анкетирование, опрос, добровольное согласие. Анализ кандидатур куратором наставничества в ДОУ	по мере появления новых сотрудников	База наставников
Подготовка наставников	Обучение наставников	Участие в вебинарах, семинарах организованных КИМЦ курсы повышения квалификации	перед работой в наставнических парах	Актуализация наставнической деятельности
Организация работы с наставляемыми	Выявление профессиональных затруднений наставляемого	Анкетирование,	перед работой в наставнических парах	Постановка цели персонализированной программы
	Написание персонализированной программы	Творческая встреча,	после выявления затруднений у наставляемого	Персонализированная программа
	Планирование воспитательно-образовательной деятельности с детьми	Консультация, Изучение нормативно-правовых документов, методической литературы	1 раз в месяц	Совместное составление комплексно-тематического плана на месяц, подборка методов и форм работы с детьми

	Проведение непосредственной образовательной деятельности и с детьми наставником	Открытое занятие (10-30мин)	Ежедневно в течении 2-3 недель и через 2 месяца повторно	Формирование представлений у наставляемого о технологии проведения НОД с детьми.
	Проведение непосредственной образовательной деятельности и с детьми наставляемым	Открытое занятие, Беседа, (10-30 мин)	Ежедневно в течении 2-3 недель и через 2 месяца повторно	Составление анализа, Самоанализ ОД.
	Организация образовательной деятельности и с детьми в режиме дня наставником	Посещение (наблюдение) в течении дня	в течении первого месяца реализации программы	Демонстрация оптимальных средств, методов и форм организации деятельности с детьми в режиме дня для полного раскрытия возможностей и способностей, потенциала каждого ребенка.
	Организация образовательной деятельности и с детьми в режиме дня наставляемым	Посещение (наблюдение) в течении дня	в течении первого месяца реализации программы	Составление анализа.
	Проектирование конспектов ОД	Консультация, 30-45 мин	1 раз в 2 месяца	Совместная разработка конспектов ОД. Анализ ОД, подборка методической литературы.
	Организация совместных мероприятий с детьми, коллегами, родителями	Тематические развлечения (праздники) для детей, родительское собрание, клубный час, тренинги для педагогов	1 раз в 2 месяца	приобретение уверенности, уважения среди коллег и родителей наставляемым, повышение уровня компетентности. участие в педагогических конкурсах.
Оценка результатов	Анкетирование участников программы наставничества	Выходное анкетирование по проделанной работе, 15 мин	в конце реализации персонализированной программы	Выявление степени эффективности программы

	Анализ отзывов	опрос участников программы		
	Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого	Анализ документов	в конце реализации программы	Выявление лучших практик наставничества, укрепление системы сохранения и передачи знаний.
	Подведение итогов	Педагогический совет	в конце реализации программы	Презентация методической базы наставников ДОУ; поощрение лучших наставников; представление лучших практик на конкурсе «Наставничество»

Выбор и деятельность наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия. Предполагаемый наставник заполняет первичную анкету, а куратор анализирует все данные предполагаемого наставника (стаж, квалификацию, уровень компетентности и др.). Основные требования к наставнику:

- педагогический стаж от 10 лет и более;
- высшая квалификационная категория;
- педагог-наставник должен обладать всеми знаниями и умениями, определенными

Профессиональным стандартом педагога;

- наличие собственных публикаций, активное участие в профессиональных конкурсах;

- обладает компетенциями:

способен организовать усвоение знаний и упорядочить их;

готов осуществлять контроль профессиональной деятельности молодого педагога;

готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие наставляемого;

способен помочь молодому специалисту освоить новые технологии, новые знания;

оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего наставляемого;

готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

- добровольное согласие.

При формировании наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной

деятельностью). Наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого. После определения наставнической пары издается соответствующий приказ. Наставник совместно с куратором и наставляемым основываясь на положение о системе наставничества в МБДОУ № 247 составляют персонализированную программу (индивидуальный маршрут развития профессионального становления молодого специалиста) согласно запросам/потребностям наставляемого. Для успешной работы оформляется дневник Наставника.

Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Цель наставника — помочь молодому специалисту «перейти в квадрат» «Могу, хочу», то есть при имеющемся желании предоставить ему и возможности для продуктивной деятельности (Рисунок 1).

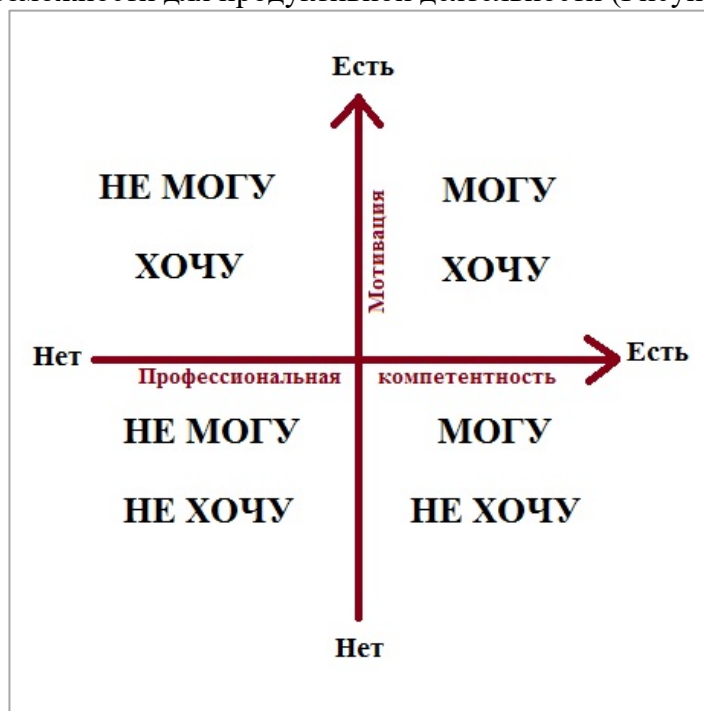


Рис.1. Готовность молодого специалиста к работе
(на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара)

Основные задачи взаимодействия опытного наставника с молодым специалистом:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

В своей деятельности наставник реализует следующие функции:

1. Адаптационная. Функция направлена на обеспечение успешного вхождения подопечным в педагогический коллектив ДОУ.
2. Консультационная. Наставник содействует ускорению накопления наставляемым опыта профессиональной деятельности, формированию умений взаимодействовать с

родителями, выработке решений в проблемных ситуациях, снятию у подопечного психологических напряжений.

3. Контрольно-оценочная. Наставник проводит мониторинг педагогической деятельности наставляемого, выявляет в ней недостатки и позитивных изменений, а также следит за реализацией планов саморазвития подопечного.

4. Развивающая функция направлена на формирование у подопечного понимания актуальных потребностей своего профессионального и общего саморазвития; совместную разработку с наставляемым планов его саморазвития; помогает в освоении новых методов профессиональной деятельности.

Одно из главных условий реализации практики: наставник и наставляемый должны работать с детьми одной возрастной группы, но не в одной группе (то есть не быть напарниками по сменам), так как время, уделяемое на наставническую деятельность в процентном соотношении от основной работы, составит более 50%.

При реализации практики используются следующие ресурсы:

1. Кадровые (наставник – опытный специалист со стажем 10 лет и более, с высшей квалификационной категорией, с требованиями предъявляемые к наставнику указанными выше; куратор – старший воспитатель, методист; заведующий).
2. Методические (программа наставничества, положение о системе наставничества в МБДОУ № 247, анкеты, методическая литература по потребностям наставляемого).
3. Материально-технические (кабинет психолога, ноутбук, проектор).

Описание результатов практики

При оценивании эффективности практики бралась за основу модель Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по нескольким уровням и использовать для каждого уровня инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др.). Такой подход дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения, что очень важно для оценки эффективности.

Результативность и эффективность реализации наставничества оценивается по следующим направлениям:

- оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагоги проходят обучение, активно взаимодействуют с наставником, осваивают новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагогов, испытывающих потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемых, так и для оценки деятельности наставника.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемых при реализации программы наставничества используется анкетирование (Приложение 1, 2).

Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

- *сроки и условия обучения;
- *способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- *квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

- оценка профессиональных знаний, полученных во время наставнической деятельности. Оценка эффективности предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества (Приложение 3). Наилучший способ оценки на данном уровне — тесты, по данным которых заполняются диагностические карты в «начале» и «конце» реализации наставнической деятельности. Имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения.

Если удовлетворенность наставляемого и наставника, составила не менее 85%, и оценка профессиональных знаний и навыков наставляемого не менее 38 баллов, то реализуемая практика будет считаться успешной. При удовлетворенности участников программой на 65% и оценка профессиональных знаний и навыков наставляемого на 29 баллов, при этом требуется редактирование плана наставнической работы. При более низких показателях удовлетворенности и усвоения знаний и навыков, наставническая практика будет считаться не эффективной.

<https://www.mdou247.ru/images/dsad/doc/воспитатель%20года/1Показатели%20к%20мониторингу%20реализации%20целевой%20модели%20наставничества%20в%20МБДОУ%20%20247%201.pdf>

Риски и пути решения

№	Возможные риски	Пути решения
1	Недостаточная компетентность наставника	Дополнительное обучение наставника, методическая помощь куратора. Привлечение более опытного наставника.
2	Низкая активность наставляемых	- Корректировка плана работы в зависимости от индивидуального темпа развития. - Мотивация педагога - Психологическая поддержка наставляемого
3	Низкая мотивация наставников	Материальное и нематериальное стимулирование наставников (доска почета, грамота «Лучший наставник», участие в конкурсах) Популяризация роли наставника
4	Трудовая загруженность наставника и наставляемого	Использование других форм работы (во втором этапе - онлайн-встречи) Привлечение дополнительных наставников
5	Отсутствия наставника с той же возрастной группой детей что и наставляемый	Привлечение наставника с близкой по возрасту группой детей
6	Не комфортная психологическая среда при взаимодействии наставника и подопечного	Смена наставника Беседы с психологом Психологическая поддержка куратора, администрации ДОУ

Алгоритм внедрения практики

При условии, что в учреждении уже сформированы базы наставников и определены наставляемые, алгоритм действий, следующий:

1. Обучение наставников. Обучение может проходить как в форме встреч с куратором, семинары, вебинары, так и квалификационные курсы 16,36 и 72 ч.
2. Общая встреча с участниками – куратором, наставником и наставляемым в любой удобной форме (круглый стол, беседа, чаепитие и др.)
3. Получение обратной связи. Проводится опрос участников о выявлении своих предпочтений, пожеланий и о психологической готовности к реализации наставнической деятельности.

В результате первых трех действий должны сформироваться наставнические пары, которые удовлетворяют все стороны.

4. Анкетирование. Выявление уровня знаний и запросы наставляемого.
5. Написание индивидуального плана работы с наставляемым (персонализированная программа или ИОМ).

6. Ежедневный показ трудовых действий наставником согласно потребностям подопечного. Далее наставник показывает под наблюдением наставника те же самые действия. Обсуждение результатов (ошибки и удачные формы работы). Заполнение дневника наставника и наставляемого на протяжении всех этапов.

Продолжительность от 1 недели до 1,5 месяцев.

7. Индивидуальные встречи, консультации по потребностям запросам наставляемого (согласно плану) еженедельно.

8. Планирование и организация совместных мероприятий для детей, коллег и родителей в течении всего второго этапа.

9. Участие в совместных тренингах, конкурсах. Проведение мастер-классов, выступление на конференциях или педсовете (в зависимости от затруднений наставляемого).

10. Посещение открытых занятий и наблюдение за трудовой деятельностью подопечного, за правильность выполнения им должностной инструкции.

11. Обсуждение и корректировка плана работы.

12. Заключительный этап. Повторное анкетирование. Выявление удовлетворенности участников. Анализ результатов работы.

13. Заключительная встреча. Обсуждение с куратором проделанной работы, успехи и трудности. Поощрение участников.

Возможность тиражирования практики. Данная практика подойдет для всех типов дошкольных образовательных учреждений, при условии имеющейся своей базы наставников. Сетевое взаимодействие при реализации данной практики возможно, но будет малоэффективна в силу большой загруженности наставников.

Масштабирования практики возможно только при увеличении наставнических пар. Групповое наставничество (с двумя и более наставляемыми) в данной практике неэффективно.

Подтверждаю, что информация, содержащаяся в прилагаемых к заявлению документах, является достоверной.

Даю согласие на участие в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества 2023» и внесение сведений, указанных в Заявке, в региональную базу данных о практиках наставничества, в некоммерческих целях для размещения в Интернете, буклетах и периодических изданиях с возможностью редакторской обработки.

В случае победы в Конкурсе, прошу перечислить денежную премию, предусмотренную победителю краевого конкурса «Лучшие практики наставничества 2023» по следующим реквизитам (указывается счет лица получателя премии - наставника или куратора):

Получатель:	Федюлина Татьяна Владимировна
ИНН получателя:	
Банк получателя:	Красноярское отделение №8646 ПАО СБЕРБАНК
ИНН/КПП банка получателя	7707083893/246602001
Кор. счет банка получателя	30101810800000000627
БИК банка получателя	040407627
Расчетный счет банка получателя	40817810431001669839
Назначение платежа (уточняется индивидуально в банке получателя)	

Анкета наставляемого для анализа результатов работы

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. На сколько для Вас была эффективна программа наставничества	1	2	3	4	5
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5
14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто 1	Часто 2	Редко 3	1 - 2 раза 4	Никог да 5
15. Оглядываясь назад, на сколько понравилось Вам участвовать в программе?	1	2	3	4	5
16. На сколько хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (где 1- не хотели продолжать работу, 5 – очень желаете продолжить работу)	1	2	3	4	5
17. На сколько появилось у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	1	2	3	4	5
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? (где 1- нет желания, 3- появилось частично, 5- активное участие)	1	2	3	4	5
20. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? На сколько?	1	2	3	4	5
21. Заметили ли Вы улучшение поведения детей в Вашей группе? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5

22. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5
23. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5

24. Что особенно ценно для Вас было в программе?

25. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

Анкета наставника для анализа результатов работы

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 программы наставничества	1	2	3	4	5
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5
14. 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
15. Оглядываясь назад, на сколько понравилось Вам участвовать в программе?	1	2	3	4	5
16. На сколько хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (где 1- не хотели продолжать работу, 5 – очень желаете продолжить работу)	1	2	3	4	5
17. На сколько появилось у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	1	2	3	4	5

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в роли наставника в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? (где 1- нет, 3- затрудняюсь ответить, 5- да)	1	2	3	4	5
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? (где 1- нет желания, 3- появилось частично, 5- активное участие)	1	2	3	4	5
20. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? На сколько?	1	2	3	4	5

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

Диагностическая карта оценки качества 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 ДОУ			
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 ДОУ			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДОУ			
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			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДОУ			
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 ДОУ			
6	Умеет находить индивидуальные подходы к воспитаннику			
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 ДОУ			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	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 _____