

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 307 комбинированного вида»  
ИНН/КПП - 2462025560/246401001 ОГРН - 1022402058172  
660046, г. Красноярск, пр. Машиностроителей, 7  
телефон: 266-90-12, E-mail: [dou307@mailkrsk.ru](mailto:dou307@mailkrsk.ru)

Принято  
на педагогическом совете  
МБДОУ № 307  
Протокол от: *28.08.2023*

Утверждаю  
заведующий МБДОУ № 307  
И.А. Черодаева  
Приказ от: *07.08.2023* № *62-01*



**Программа  
реализации системы (целевой модели) наставничества в  
муниципальном бюджетном дошкольном  
образовательном учреждении  
«Детский сад № 307 комбинированного вида»  
«Вместе к успеху!»**

Красноярск – 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Паспорт программы</i>	3
I	Целевой раздел	6
1.1	Пояснительная записка	6
1.2	Основные понятия Программы	7
1.3	Цели и задачи реализации Программы	8
1.4	Принципы построения Программы	9
1.5	Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	9
II	Содержательный раздел	10
2.1	Формы и виды наставничества в ДОО	10
2.1.1	Форма наставничества «педагог- педагог»	10
2.1.2	Форма наставничества «педагог- родитель»	11
2.2	Виды наставничества в ДОО	12
2.3	Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество	13
III	Организационный раздел	14
3.1	Этапы реализации Программы	14
3.2	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	17
3.3	Условия и ресурсы для внедрения и реализации Программы наставничества в ДОО	17
3.3.1	Кадровые условия и ресурсы	18
3.3.2	Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы	18
3.3.3	Материально-технические условия и ресурсы	18
3.3.4	Условия завершения Персонализированной программы наставничества	19
3.4	Механизмы мотивации и поощрения наставников и наставляемых	19
3.5	Календарный план «Школы наставника»	20
	<i>Приложения</i>	22

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p><b>Полное наименование Программы</b></p>	<p>Программа реализации системы (целевой модели) наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 307 комбинированного вида» «Вместе к успеху!»</p>
<p><b>Авторы-разработчики Программы</b></p>	<p>И.А. Чегодаева – заведующий МБДОУ 3 307, Т.В. Графина – воспитатель, Н.В. Вагнер – воспитатель, О.Ф. Воднева – учитель-логопед, В.Н. Тихонова – учитель-логопед.</p>
<p><b>Цель и задачи Программы</b></p>	<p><b>Цель:</b> 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.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;</li> <li>• обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>• формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогов, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;</li> <li>• активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества МБДОУ «Детский сад № 307 комбинированного вида» и</li> </ul>

	<p>муниципальной системы образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> </ul> <p>формирование баз данных Программы наставничества (реестры наставников, наставляемых) и лучших практик.</p>
<b>Сроки реализации Программы</b>	2023/2024 учебный год
<b>Участники Программы</b>	Руководитель учреждения, куратор, педагоги-наставники, наставляемые.
<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	<p>Ожидаемыми результатами внедрения Программы наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;</li> <li>создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);</li> <li>создание базы диагностических материалов для мониторинга эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;</li> <li>увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;</li> <li>сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;</li> <li>снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</li> </ul> <p>Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</li> <li>• построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</li> </ul>
<b>Реализуемые формы наставничества</b>	«педагог - педагог», «педагог – родитель»
<b>Система мониторинга</b>	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</li> <li>2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</li> </ol>
<b>Механизмы мотивации и поощрения наставников</b>	<p>Материальное (денежное) стимулирование</p> <p>Нематериальные способы стимулирования</p>

## I Целевой раздел

## 1.1 Пояснительная записка

Программа системы (целевой модели) наставничества «Вместе к успеху!» (далее - Программа) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 307 комбинированного вида» (далее – ДОО) разработана на основании национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.), Указа Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;
- Распоряжение министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
- Приказ 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»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы

научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Постановления Правительства Красноярского края от 01.03.2022 N 152-п от 26.04.2022 N 336-п.

## 1.2 Основные понятия Программы

В программе используются следующие понятия и термины:

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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 обстоятельством 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации

из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Программа наставничества рассчитана на 1 учебный год с учетом того, что качественные изменения наставляемого педагога будут претерпевать позитивные изменения по мере реализации задач индивидуального плана наставляемых.

Программа наставничества позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим дефициты (профессиональные, образовательные, социальные).

### **1.3 Цели и задачи реализации Программы**

**Цель:** 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.

#### **Задачи:**

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогов, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества МБДОУ «Детский сад № 307 комбинированного вида» и муниципальной системы образования;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование баз данных Программы наставничества (реестры наставников, наставляемых) и лучших практик.



## **1.4 Принципы построения Программы**

Программа наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

## **1.5 Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества**

Ожидаемыми результатами внедрения Программы наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание базы диагностических материалов для мониторинга эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

## II Содержательный раздел

### 2.1 Формы и виды наставничества в ДОО

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников. Исходя из образовательных потребностей ДОО выбраны следующие формы наставничества:

#### 2.1.1 Форма наставничества «педагог-педагог»

**Цель:** обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие вариации модели взаимодействия:

Наставник	Наставляемый	Цель наставничества
Педагог (с опытом работы)	Педагог (молодой специалист)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепление на месте работы.
Руководитель	Педагог (молодой специалист)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепление на месте работы.
Педагог	Педагог,	Реализация

	испытывающий дефициты в педагогической деятельности	психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических компетенций и инициатив.
Руководитель	Педагог, испытывающий дефициты в педагогической деятельности	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических компетенций и инициатив.
Педагог новатор	Консервативный педагог	Помощь в овладении современными программами, технологиями, ИКТ компетенциями.

### 2.1.2 Форма наставничества «педагог-родитель»

#### Цель:

- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах образования, охраны и укрепления здоровья детей раннего и дошкольного возрастов;
- обеспечение единства подходов к воспитанию и обучению детей в условиях ДОО и семьи; повышение воспитательного потенциала семьи.

#### Векторы (направления) наставничества «педагог - родитель» в ДОО:

1) просветительское направление предполагает просвещение родителей (законных представителей) по вопросам особенностей психофизиологического и психического развития детей младенческого, раннего и дошкольного возрастов; выбора эффективных методов обучения и воспитания детей определенного возраста; ознакомление с актуальной информацией о государственной политике в области ДОО, включая информирование о мерах господдержки семьям с детьми дошкольного

возраста; информирование об особенностях реализуемой в ДОО образовательной программы; условиях пребывания ребёнка в группе ДОО; содержании и методах образовательной работы с детьми;

2) консультационное направление объединяет в себе консультирование родителей (законных представителей) по вопросам их взаимодействия с ребёнком, преодоления возникающих проблем воспитания и обучения детей, в том числе с ООП в условиях семьи; особенностей поведения и взаимодействия ребёнка со сверстниками и педагогом; возникающих проблемных ситуациях; способам воспитания и построения продуктивного взаимодействия с детьми раннего и дошкольного возрастов; способам организации и участия в детских деятельности, образовательном процессе и другому.

## 2.2 Виды наставничества в ДОО

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное и профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения

взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и 7 карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный - равному»).

**Традиционный вид наставничества («один-на-один»)** - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

### **2.3 Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

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

#### **Критерии отбора наставников**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ДОО являются:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),</li> <li>• Стабильно высокие результаты образовательной деятельности -</li> <li>• Отсутствие жалоб от родителей и</li> </ul>

	воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>• Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>• Владение и использование современных образовательных технологий.</li> </ul>
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение обучать других;</li> <li>• Умение слушать;</li> <li>• Умение говорить (грамотная речь);</li> <li>• Аккуратность, дисциплинированность;</li> <li>• Ответственность;</li> <li>• Ориентация на результат.</li> </ul>
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;</li> <li>• Потребность в приобретении опыта управления людьми;</li> <li>• Желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li> <li>• Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li> </ul>

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

Куратор формирует и актуализирует базы наставников и наставляемых. Реестры наставников и наставляемых размещаются на официальном сайте дошкольной организации <https://dou24.ru/307/nastavnichestvo-pedagogicheskikh-rabotnikov> (Приложение № 1).

### III Организационный раздел

#### 3.1 Этапы реализации Программы

Этапы	Содержание деятельности	Предполагаемый результат
Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение нормативно-правовой базы по</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пакет документов организации наставничества в</li> </ul>

	<p>организации целевой модели наставничества в ДОО, локальных актов образовательной организации о наставничестве.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>• Закрепление наставнических пар.</li> <li>• Входящая самодиагностика и диагностика наставнических пар <b>(Приложение № 2)</b>.</li> <li>• Выбор форм наставничества исходя из потребностей ДОО.</li> <li>• Обучение наставников для работы с наставляемыми. Организация «Школы наставников» в ДОО.</li> <li>• Составление индивидуального плана профессионального развития (сопровождения), с учетом индивидуальных дефицитов.</li> <li>• Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим</li> </ul>	<p>ДОО.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Базы наставников и наставляемых</li> <li>• Результаты диагностики и самодиагностики наставников и наставляемых</li> <li>• Партнерские соглашения</li> <li>• Персонализированные программы</li> </ul>
--	--	---

	<p>пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	
<b>Основной</b>	<p>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Результат для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• систематизация и структуризация собственных знаний, умений и навыков;</li> <li>• обогащение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;</li> <li>• профессиональный рост наставника.</li> </ul> <p>Результат для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• адаптация молодого педагога в должности;</li> <li>• устранение дефицитов в профессиональной деятельности педагога.</li> </ul>
<b>Итоговый</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>• Подведение итогов Программы</li> <li>• Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ul>	<p>Результаты мониторинга качества реализации Программы Методическая копилка педагогических практик наставничества.</p>

Организация взаимодействия наставника и наставляемого осуществляется посредством реализации индивидуального плана



профессионального становления наставляемого (далее – Персонализированная программа), см. **Приложение № 3**. В течение года наставляемый формирует портфолио, куда собирает все материалы по реализации плана профессионального становления (**Приложение № 4**). Контроль за мероприятиями, утвержденными в рамках Программы осуществляет куратор.

### **3.2 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы**

Оценка результативности внедрения системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программы наставничества.

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества подвергаются такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

Оценка эффективности внедрения Программы осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие.

Оценка реализации Персонализированных программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОО (**Приложение № 5**).

В целях обеспечения открытости реализации Программы наставничества на сайте ДОО (<https://dou24.ru/307/nastavnichestvo-pedagogicheskikh-rabotnikov>) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ДОО;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Программы и др.

### **3.3 Условия и ресурсы для внедрения и реализации Программы наставничества в ДОО**

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

#### **3.3.1 Кадровые условия и ресурсы**

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников - педагогов, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
  - педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

### **3.3.2 Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### **3.3.3 Материально-технические условия и ресурсы**

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

- рекреационную зону для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- интернет; Wi-Fi;

- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

### **3.3.4 Условия завершения Персонализированной программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

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

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

### **3.4 Механизмы мотивации и поощрения наставников и наставляемых**

Участники системы наставничества ДОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МБДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой и др.;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Лучшие наставники молодежи из числа воспитателей и других работников ДОО могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За Наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость, и Профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

В ДОО предусмотрены материальные поощрения наставников и наставляемых из фонда стимулирующих выплат педагогическим работникам, в соответствии с критериями, закрепленными в оценочных листах ДОО.

### 3.5 Календарный план «Школы наставника»

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	Сентябрь - октябрь	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Октябрь	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	Ноябрь	Куратор
Организация профессионального развития наставников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучение на базе Красноярского краевого института повышения квалификации, (КК ИПК)</li> <li>• участие в семинарах, вебинарах по проблеме наставничества</li> </ul>	В течение года	Куратор
Организация и проведение круглых столов с наставниками по внедрению Персонализированных программ	В течение года	Куратор

Представление опыта работы по наставничеству для педагогов ДОО	Май	Наставники
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой «Школы наставника»	Май	Куратор
Анализ деятельности «Школы наставника» за год, внесение предложений и коррективов в Программу наставничества ДОО на следующий год	Май – июль	Куратор

**Приложение № 1**

**Реестры наставников и наставляемых  
РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ**

№	Фамилия Имя Отчество	Дата и место рождения	Образование, год окончания, специальность, № диплома	Стаж работы		Аттестация (категория)	Повышение квалификации (год, учреждение, тема)
				О	П		
1	Несяева Лариса Юрьевна инструктор по физическому воспитанию	г. Красноярск 16.01.1965	Высшее, Казахский Институт физической культуры, 1982 «тренер-преподаватель по конькам» Диплом РВ № 102231	30	27	Высшая, Приказ МО Красноярского края № 632-11-05 от 24.12.2020. Присвоено почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» за заслуги в области образования, Приказ Минобрнауки России № 158/к-н от 11. 02. 2011	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., ККИПК и ППРО, по теме: «Организация и содержание физкультурно- оздоровительной работы с детьми в рамках реализации ФГОС ДО», 72ч., Удостоверение № 34942. 2021г., Организационно- ресурсный центр МБОУ ДО «ДООЦ № 1», семинар по теме: «Проведение соревнований в спортивной дисциплине «Русские шашки» 8 час., сертификат.
2	Лихтаренко Ольга Юлиановна музыкальный руководитель	г. Красноярск 23.06.1964	Высшее, 1983 КПУ № 1 им. М. Горького, «учитель музыки, музыкальный воспитатель», Диплом ХГ № 273162 КГПИ, 1989 «преподаватель дошк-ной педагогике и психологии,	35	30	Высшая, Приказ МО Красноярского края № 811-11-05 от 12.12. 2022	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., Центр ДПО «Аничков мост», семинар –практикум по программе музыкального воспитания «Ладушки», тема: «Интегрированный подход по реализации образовательных

			методист по дошкольному воспитанию», Диплом ПВ № 502675				задач в музыкально-художественной и досуговой деятельности детей в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Формирование уважения к народному творчеству. Обучение детей игре на народных инструментах», Сертификат № 602, 36 час.
3	Воднева Ольга Федоровна учитель-логопед	п. Бор Туруханского района Красноярского края, 1.10.1979	Высшее, КГПУ, 2001 «учитель-логопед», ДВС № 1060236	19	19	Высшая, Приказ МОиН Красноярского края № 639-11-05 от 18.11.2021	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., ККИПК и ППРО, на тему: «Программа логопедической работы как компонент адаптированной образовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», 72 ч.
4	Тихонова Виктория Николаевна учитель-логопед	г. Красноярск 31.01.1985	Высшее, 2007, КГПУ им. В.П. Астафьева, «учитель-логопед», Диплом ВСГ № 0504346	13	13	Высшая, Приказ МОиН Красноярского края № 639-11-05 от 18.11.2021	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., ККИПК и ППРО, на тему: «Программа логопедической работы как компонент адаптированной образовательной программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», 72 ч.
5	Никишина Надежда Степановна учитель-дефектолог	г. Красноярск 16.02.1978	Среднее профессиональное, 2004, КПУ № 2, «воспитатель детей дошкольного возраста» - Диплом проф. переподготовки № 242403837507, 2016, по направлению; «специальное дефектологическое образование»	30	27	Высшая по должности «воспитатель», Первая по должности «дефектолог» от 24.12.2020	2019г., ЧОУ ДПО «Центр повышения квалификации», по программе «Логопедический массаж», 72 ч. Удостоверение № 242404676212. 2020г., ККИПКиППРО, по программе: «Сопровождение детей с ограниченными

						№632-11-05	возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования», 72ч., Удостоверение № 49496.
6	Владыко Татьяна Анатольевна воспитатель речевой группы	п. Туим Ширинского района Красноярского края, 09.10.1956	Средне-специальное, Сызранское педучилище, 1979, «воспитатель детского сада», Диплом АТ № 451282	44	35	Высшая, Приказ МО Красноярского края № 21-11-05 от 18.01. 2022	2019г., АНО ДПО по дополнительной проф. Программе «Современные образовательные технологии в коррекционной подготовке и индивидуальном обучении в условиях реализации ФГОС», 72 ч., Удостоверение « 180000992747.
7	Графина Татьяна Владимировна воспитатель	г. Красноярск 12.06.1980	Высшее, КГПУ им. В.П. Астафьева, 2003г., «учитель начальных классов», Диплом	19	19	Высшая, Приказ МО Красноярского края № 70-11-05 от 02.03. 2021	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., ККИПК и ППРО, на тему: «Организация образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО (Планирование образовательной деятельности)», 72ч., Удостоверение № 10378
8	Кругликова Татьяна Николаевна воспитатель	г. Красноярск, 19.08.1970	Среднее- профессиональное, ЧОУ ДПО «Центр повышения квалификации», 2016г., «Педагогика и психология в дошкольном образовании», Диплом № 2504.	29	21	Высшая, Приказ МО Красноярского края № 811-11-05 от 12.12. 2017	2019г., ККИПК и ППРО на тему: «Организация психолого - педагогического сопровождения дошкольников с ОВЗ в условиях инклюзивного образования»,
9	Вагнер Наталья Владимировна воспитатель	п. Машуковка Мотыгинский район, 27.03.1978	Среднее-профессиональное, 2016, ЧОУ ДПО «Центр повышения квалификации» по программе: «Педагогика и психология в дошкольном образовании», Диплом № 242402800601	17	5	Высшая, Приказ МО Красноярского края № 811-11-05 от 12.12.2022	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., ККИПК и ППРО, на тему: «Организация образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО



							(Развивающая предметно-пространственная среда)», 72 ч., Удостоверение № 34354
--	--	--	--	--	--	--	--

### РЕЕСТР НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	Фамилия Имя Отчество	Дата и место рождения	Образование, год окончания, специальность, № диплома	Стаж работы		Аттестация (категория)	Повышение квалификации (год, учреждение, тема)
				О	П		
1	Кудрина Анна Викторовна инструктор по физическому воспитанию	Г. Зеленогорск 18.12.1978	Высшее, КГПУ, 2001 «Педагог по физической культуре» №ДВС 1080891	13	9	-	2020г., ККИПК и ППРО, по теме: «Организация и содержание физкультурно- оздоровительной работы с детьми в рамках реализации ФГОС ДО», 72ч.,
2	Борисова Алина Евгеньевна воспитатель	Пос. Саянский, Красноярский край 01.10.2000	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ачинский педагогический колледж» 2021г. «Воспитатель детей дошкольного возраста» №112424-5681371	1	1	-	
3	Крапивко Ксения Сергеевна воспитатель	г. Красноярск 21.07.1987	ЧОУ ДПО «АБиУС» 2021 № 7341/21 «Воспитатель детей дошкольного возраста»	14	1	-	-
4	Петренко Ольга Юрьевна воспитатель	г. Красноярск 01.12.1982	Высшее, Диплом о профессиональной переподготовке ПП № 105690 по программе «воспитатель», 2018г.	4	4	Первая, Приказ МО Красноярского края № 21-11-05 от 18.01. 2022	2019г., ККИПКиППРО, семинар по теме: «Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации»; 2020г., ККИПК и ППРО, на тему: «Организация

							образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО (Планирование образовательной деятельности)», 72ч.
5	Черепанова Елена Викторовна воспитатель	г. Красноярск, 16.01.1973	Высшее, СФУ, «педагог-психолог», Диплом КП № 46322	27	10	Первая, Приказ МО Красноярского края № 786-11-05 от 18.12. 2018	2019г., ККИПК и ППРО, по теме: «ФГОС ДО: организация сотрудничества с семьями воспитанников ДОО в вопросах развития, обучения и воспитания детей дошкольного возраста», 72 ч. Удостоверение № 44756
6	Скорлученова Наталья Владимировна воспитатель	г. Красноярск, 03.03.1988	Высшее, 2009, КГПУ им. В.П. Астафьева, «Педагогика», Диплом ВБА № 0581885	12	12	Первая, Приказ МО Красноярского края № 131-11-05 от 17.03. 2021	2019г., ККИПК и ППРО, тема: «Организация проектной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО», 72 ч.
7	Савченко Наталья Владимировна	г. Красноярск, 25.12.1983	Красноярский педагогический колледж №2 «Воспитатель детей дошкольного возраста» 2008г. №24 БА 0006032	16	1	-	-

**Анкета для изучения трудностей в работе педагога  
(самооценка, оценка)**

Воспитатель \_\_\_\_\_

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	очень сильно	сильно	средне	почти нет
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование воспитательно-образовательной работы				
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства				
Планирование с учетом ФГОС				
Овладение содержанием новых программ, методик				
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях				
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности				
Использование методов развивающего обучения				
Использование новых педагогических технологий				
Организация исследовательской деятельности детей				
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития				
Организация свободной деятельности детей				
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы				

Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала				
Учет и диагностика				
Обобщение своего опыта				
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки				
Работа с родителями				

## Анкета 2

### Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с диагностическими картами по результатам педагогической диагностики;
- анализа процесса осуществления педагогами организованной образовательной деятельности (далее — ООД);
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей во время ООД;
- анализа наблюдений самостоятельной детской деятельности и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе.

*Затем составляются таблицы, позволяющие оценить:*

- уровень знаний педагогом целей и задач по каждой образовательной области основной образовательной программы ДОУ;
- уровень знания содержания образовательных областей основной образовательной программы ДОУ по своей возрастной группе;
- уровень развития умений педагога осуществлять педагогическую диагностику;
- уровень владения методами и приемами работы по каждой образовательной области основной образовательной программы ДО.

*Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.*

0 баллов — педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл — владеет ими в минимальной степени;

2 балла — педагог владеет ими в средней степени;

3 балла — педагог владеет ими в высокой степени.

Профессиональные знания, умения и навыки	Уровень умений (0–3 балла)	
	Самооценка	Оценка администрации ДОУ
1	2	3
<b>Психолого-педагогическая компетенция</b>		
Владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов		
Владеет системой знаний об истории и о современных тенденциях развития психолого-педагогических концепций и методик дошкольного образования		
Владеет системой знаний о ребенке как субъекте образовательного процесса, его возрастных, индивидуальных особенностях, социальных факторах развития		
Владеет системой знаний о закономерностях психического развития ребенка-дошкольника; факторах, способствующих личностному росту; направляет саморазвитие и самовоспитание личности		
Знает особенности детей с ограниченными возможностями здоровья		
Владеет системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; техниками педагогического общения		
Соблюдает права и свободы детей		
Умеет оказывать помощь и поддержку семьям воспитанников, вовлекает их в воспитательно-образовательный процесс		
Обладает системой знаний о закономерностях целостного педагогического процесса, о современных психолого-педагогических технологиях; владеет технологиями развивающего обучения и воспитания		
Умеет организовать свободную детскую деятельность		

Знает основы применения компьютерной техники в образовательном процессе дошкольного учреждения		
Умеет организовывать образовательный процесс в различных социокультурных условиях		
Владеет умениями по осуществлению психолого-педагогической диагностики		
Владеет умениями по проектированию, реализации, оцениванию и коррекции образовательного процесса		
Владеет основами ведения педагогической документации и умеет использовать их для формирования содержания обучения		
Знает основы организации опытно-экспериментальной и исследовательской детской деятельности		
Методическая и управленческая компетенция		
Имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в системе общего образования в Российской Федерации		
Владеет системой знаний об основных закономерностях психического и социального развития ребенка дошкольного возраста		
Владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей дошкольного возраста		
Владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников		
Знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру		
Организует предметно-пространственную развивающую среду для разнообразной деятельности детей		
Знает нормативные показатели функционального и психического развития ребенка и владеет методами их измерения		
Владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей, владеет способами поддержки		

детской инициативы		
Умеет осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль педагогического процесса в группе		
Умеет определять перспективные направления деятельности ДООУ и разрабатывать программу его развития		
Умеет обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДООУ		
Педагог умеет формировать в ДООУ сообщество воспитывающих взрослых (родителей, педагогов и других сотрудников) с целью обеспечения эмоционального благополучия ребенка и педагогического коллектива		
Знает проблемы семьи и семейного воспитания; владеет современными методами педагогического взаимодействия с родителями и методами повышения психолого-педагогической компетенции родителей		
Умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними		
Создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для их детей		
Владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения и организации творческой деятельности детей и персонала ДООУ		
Владеет методами психолого-педагогических исследований, умениями обработки и анализа материалов, способами их оформления		
Направлен на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование		

**Приложение № 3.**

**Форма наставничества: «педагог – педагог»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ  
НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «педагог - педагог». **Ролевая модель:** «педагог (с опытом работы)- педагог (молодой специалист)».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника: \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставник а
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться с ДО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ДО в области ..., изучена Программа развития ДО, Основная образовательная программа ДО		
2.2.	Изучить помещения ДО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ДО, знание аварийных выходов и др.		



2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ДО, педагоги; учитель – логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и спорту, делопроизводитель, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ДО, страничку ДО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ДО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ДО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и поведения сотрудника ДО (взаимодействие с родителями, коллегами, детьми и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методiku построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса		Организован результативный воспитательно-образовательный процесс		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагога</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников ( <i>указать возрастную группу</i> )		Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников, которые учитываются при подготовке к занятиям.		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации досугов в детском саду		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические досуги, КВН ...		

3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в воспитательно-образовательный процесс)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		

## Портфолио педагога ДОО

Практика показала рациональность использования портфолио, которое дает руководителю и его заместителям возможность структурировать и обобщить необходимую информацию.

Оно многофункционально и рассчитано на многие годы. Портфолио начинаем формировать с каждым педагогом.

Содержание разделов варьируются в зависимости от возраста и уровня квалификации педагога, специфики группы, в которой он работает. Наличие такого информационного банка не только способствует росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности, способствует повышению квалификации педагога.

Данный накопленный материал будет использоваться воспитателем как форма квалификационного испытания при аттестации.

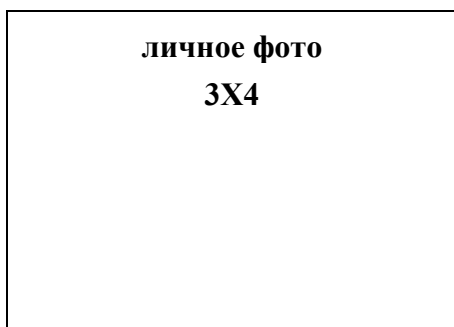
Практическая функция портфолио:

- отражение умения педагога показать чувство перспективы прогнозируя свою деятельность, полноту, разнообразие и убедительность материалов, раскрывающих основные направления и виды деятельности;
- осуществление педагогом сбора и обновления портфолио в течение всего срока своей профессиональной деятельности;
- участие в общественной жизни коллектива или вне его;
- представление критериев оценки качества своей деятельности.

***Портфолио педагога ДОО содержит следующие разделы:***

1. Данные о педагоге (визитная карточка).
2. Нормативно-правовая база деятельности педагога дошкольного учреждения (перечень документов).
3. Повышение уровня квалификации:
  - самодиагностика (изучение затруднений и интересов в профессиональной деятельности педагогов);
  - работа по самообразованию (тема, этапы работы);
  - посещение и проведение мероприятий;
  - глоссарий (словарные статьи, определения педагогических, психологических и медицинских терминов).
  - методическая копилка (статьи, конспекты занятий, методики, описание педагогических технологий, рефераты, цитаты и др.).
4. Материалы по обобщению передового педагогического опыта (создание учебно-методического, учебного пособия, выступление с докладом, создание фотоальбома, видеofilmа и т.д.)

5. Рейтинг педагога (отзывы администрации дошкольного учреждения, родителей, воспитанников; результаты анкетирования участников образовательного процесса, грамоты, дипломы)



**«ПОРТФОЛИО ПЕДАГОГА»**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата рождения (ЧМГ) \_\_\_\_\_

Образование, какое и когда учреждение закончил(а) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Специальность, квалификация по диплому \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Стаж общий \_\_\_\_\_

Педагогический стаж: \_\_\_\_\_

В данном учреждении: \_\_\_\_\_

Занимаемая должность : \_\_\_\_\_

Квалификационная категория (Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_)

Сведения о повышении квалификации за последние 5 лет до прохождения аттестации \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Имею следующие награды, звания, ученую степень, ученое звание \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Эл.почта \_\_\_\_\_

Контактный телефон \_\_\_\_\_

Наличие сайта \_\_\_\_\_

***Методическая деятельность педагога***

Работа по самообразованию:(учебный год, тема) \_\_\_\_\_

Участие в методической работе ДОУ: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Учебный год, дата, тема мероприятия, форма участия)

Участие в методической работе на муниципальном, региональном, федеральном уровне:

---



---

(Учебный год, дата, тема мероприятия, форма участия )

Участие в профессиональных конкурсах:

---



---

(Учебный год, название конкурса, место проведения)

Использование современных образовательных технологий :

---



---

(Название используемой технологии, годы использования технологии, имеющийся или прогнозируемый результат)

Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:

---



---

(Год написания, название работы, тема)

Наличие собственной системы методических разработок:

---



---

(Год написания, название работы, тема)

Наличие публикации:

---



---

(Год написания, тема публикации, место издания)

## Приложение № 5.

### 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!**

**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 понравилась работа 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 «Школы наставничества»? [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!**

