

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
"Центр развития ребенка - детский сад №2 "Радуга Детства"

Утверждена:
Приказом директора
по МДОУ «ЦРР №2
«Радуга Детства»
В.В.Брылиной

Приказ №154/0
от 22.08.2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации
НАСТАВНИЧЕСТВА с молодым специалистом дошкольного учреждения



ГО Богданович, 2024 год

Составитель:
Иберфлюс А.С., старший воспитатель.

Программа по организации наставничества с молодым специалистом дошкольного учреждения на 2024 – 2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Содержание

Пояснительная записка	4
ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	
1.1. Актуальность программы.....	4
1.2. Цели и задачи программы.....	5
1.3. Принципы реализации и основные направления программы.....	5
1.4. Планируемые результаты освоения программы.....	6
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	
2.1. Организационные основы наставничества.....	6
2.2. Механизмы реализации программы.....	8
2.3. План работы по сопровождению молодого педагога.....	8
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	
3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	11
3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставляемого.....	13
Заключение.....	13
Список литературы.....	15
Приложения.....	16

Пояснительная записка

Рабочая программа по организации наставничества с молодым специалистом ДОУ, разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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», распоряжением министра образования от 24.12.2020 г. №982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества», руководствуясь приказом Управления образования городского округа Богданович № 01-30 от 04.04. 2022 г., «О направлении методических рекомендаций по реализации системы наставничества».

Программа организации наставничества — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1.Актуальность программы

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача наставника помочь в профессиональном становлении и росте молодому педагогу, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих

начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

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.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

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

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого.

Задачи:

1. Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

2. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания ребёнка-дошкольника;

3. Привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;

4. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;

5. Способствовать повышению профессионализма и общекультурного уровня молодого педагога через использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности молодого специалиста, обеспечивая информационное пространство для самостоятельного овладения им профессиональными знаниями по вопросу организации образовательной работы с дошкольниками.

1.3. Принципы реализации и основные направления программы.

Реализация программы наставничества строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога, который позволяет создать в ходе работы атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающего педагога и опытного специалиста;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип открытости, компетентности - соблюдение норм профессиональной этики.

Основные направления Программы:

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагога, его потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Посещение занятий педагогов-стажистов, обмен опытом.
6. Ознакомление педагога с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
7. Сопровождение наставника в участии профессионального конкурсного движения.

1.4. Планируемые результаты освоения программы

1. Успешная адаптация молодого педагога в образовательном учреждении;
2. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
3. Умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
4. Умение проектировать воспитательно-образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребёнка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками;
5. Активизация деятельности молодого педагога в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МДОУ «ЦРР №2 «Радуга Детства», помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и

обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Наставничество в МДОУ «ЦРР №2 «Радуга Детства» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Критерии отбора наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные Формы и навыки	<ul style="list-style-type: none"> - глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> - умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> - потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2.2. Механизм реализации программы

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником, молодым специалистом. Заместитель директора образовательного учреждения осуществляет контроль реализации Программы и за работой наставника.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за молодым педагогом наставника, создает необходимые условия для совместной работы педагогов.

Наставник разрабатывает программу и составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по организации наставничества с молодым специалистом представляются на итоговом педагогическом совете.

2.3. План работы по сопровождению молодого педагога.

Дата проведения	Форма	Содержание
19.09.2024г	Индивидуальный разговор	Нормативно-правовое обеспечение деятельности ДОУ. Педагогическая миниатюра «Что я хочу получить от Наставничества?» Цель: выявление потребностей начинающего педагога.
03.10.2024г	Практикум «Проектирование одного рабочего дня в средней группе»	Разработка и реализация плана работы на день, соблюдение всех режимных моментов. Цель: научить выполнение
17. 10. 2024г.	Технология открытого пространства	Индивидуальное общение с педагогом-наставником. Цель: определение места педагога в образовательном пространстве ДОУ.
31.10.2024г.	«Современное образовательное занятие»	Показ образовательной деятельности Цель: познакомить молодого педагога с методами и приемами

		организации занятия, которые он ещё не применяли в своей работе раньше.
14.11.2024г.	Диалог «Предлагаю обсудить»	Анализ и обсуждение просмотренного занятия. Разработка конспекта занятия. Цель: учиться разрабатывать конспект занятия в соответствии с поставленной целью и задачами.
28.11.2024г.	«Открытое занятие»	Просмотр занятия наставляемого. Цель: социализация и закрепление молодого педагога в профессии
12.12.2014г	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников (плана работы с родителями)	Обсуждение возможных форм работы с родителями. Цель: составить план работы с родителями и в дальнейшем реализовать его.
26.12.2014г	Консультация «Личная страница на сайте ДОУ»	Демонстрация наставником опыта по ведению личной страницы на сайте организации. Оформление личной страницы молодого педагога. Цель: создание позитивной репутации педагога, через рассказ о профессиональном опыте (размещенные на сайте материалы, разработки)
16.01.2025г	Супервизия в профессиональном конкурсном движении.	Разбор всевозможных конкурсов и проектов, в которых может принимать участие педагог. Цель: создать понимание о необходимости педагога участвовать в профессиональном конкурсном движении для самосовершенствования и роста в профессии.

30.01.2025г	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Цель: определить, какой стиль общения не допустим в работе с детьми, и как наладить эмоциональное взаимодействие с воспитанниками.
13.02.2025г	Консультация «Организация работы с детьми после сна»	Анализ форм работы с детьми во второй половине дня. Цель: научиться организовать работу с детьми в вечерний промежуток времени
27.02.2025г	Коучинг: организация и проведение познавательной прогулки: её структура, содержание	Индивидуальная беседа, наблюдение за прогулкой у педагогов-стажистов. Цель: научиться правильно организовывать и проводить прогулку.
13.03.2025г	Консультация «Проектная деятельность с детьми»	Индивидуальная беседа по теме, разработка плана проектной деятельности молодого педагога. Цель: повышение опыта работы в проектной деятельности
27.03.2025г	Тьюториал по теме «Развивающая предметно-пространственная среда в ДОО»	Просмотр презентации «Моделирование предметно-пространственной среды в ДОУ» Цель: выявить и обобщить знания педагога о развивающей предметно-пространственной среде в группе.
10.04.2025г	Консультация «Организация работы с дошкольниками в летний период»	Индивидуальная беседа, обсуждение возникших вопросов. Цель: оказание практической помощи в вопросе организации

		работы с детьми летом.
24.04.2025г	Портфолио педагога	Беседа, просмотр презентации. Демонстрация наставником своего личного портфолио. Цель: создать понимание того, что портфолио позволяет педагогам проще пройти аттестацию, стать участником престижных конкурсов, помогает оценить их работу.
08.05.2025г.	Мониторинг профессиональных и личностных приращений (изменений) наставляемого	Беседа, анкетирование. Цель: выявить, что нового и полезного «взял» для себя молодой специалист.
22.05.2025г.	Рефлексивный анализ эффективности деятельности наставляемого.	Анализ по реализации программы наставничества. Отчет, выводы наставника о работе. Цель: зафиксировать образовательный результат молодого специалиста.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником и наставляемым.

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

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

Мониторинг проводится наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

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

Оформление результатов.

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT- анализ проводит наставник.

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность)

3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставляемого

К числу лучших мотивирующих молодого педагога факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОО, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставляемому отводится важная роль.

Мероприятия по популяризации роли наставляемого:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций для молодых педагогов на уровне ДОО;
- Выдвижение молодого педагога на конкурсы и мероприятия на муниципальном уровне;
- Создание специальной рубрики «Наставничество» на личной странице наставника сайта ДОО;
- Награждение грамотой «За успехи»;

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОО является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы».

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОО и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в

профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Список литературы

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/oloinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>

Приложения

**Система мониторинга адаптации молодого специалиста
в профессиональной среде**

Цели:

1. Оказание помощи молодому специалисту при адаптации в педагогическом и детском коллективах.
2. Повышение уровня профессиональной подготовки молодого специалиста.
3. Оказание методической помощи молодому воспитателю.

Задачи:

1. Повысить уровень общедидактической и методической подготовленности молодого педагога в реализации образовательной деятельности и воспитания.
2. Оказать практическую помощь молодому специалисту в организации воспитания дошкольников.
3. Обеспечить постоянное повышение профессионального мастерства
4. Осуществить обмен опытом успешной образовательной деятельности.
5. Создать условия для саморазвития молодого специалиста.

Анкета №1. Степень комфортности молодого специалиста в профессиональной среде.

ФИО _____

1. Ваше образование(нужное подчеркнуть):
 - высшее (педагогическое, не педагогическое);
 - средне специальное (педагогическое, не педагогическое);
2. Стаж Вашей педагогической деятельности:
 - до 1 года;
 - от 1 года до 2 лет;
 - от 2 до 3 лет.
3. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна? _____

4. Что в профессии педагога вы считаете самым главным?

5. Какими личностными качествами, по Вашему мнению, должен обладать воспитатель?

6. Какие чувства (настроение) Вы испытывали в первое время работы в детском саду?

- радость, удовольствие от работы с детьми;
- уверенность в своих знаниях, желание работать;
- тревожность, неуверенность в своих силах;
- раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- страх в общении с администрацией, с родителями, воспитанниками;

воспитанниками;

другое _____

7. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- да;
- нет;
- частично.

8. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватало в начальный период Вашей педагогической деятельности?

9. В какой помощи Вы нуждаетесь сейчас?

10. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности?

- да, изменилось в лучшую сторону;
- да, изменилось в худшую сторону;
- нет, осталось прежним;
- затрудняюсь ответить.

11. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом (по 10 балльной шкале)?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								очень плохо	отлично

12. Какие задачи ставите перед собой в ближайшее время? Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

13. Что является источником повышения Вашего профессионального уровня?

- изучение методической литературы, учебных пособий;
- изучение научно – педагогических журналов;
- изучение научных статей в сети Интернет;
- изучение электронных учебников и книг;
- другое

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

- самообразованию;
- семинарам;
- консультациям;
- курсам повышения квалификации;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
-

ругое

15. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- признание работы;
- уважение со стороны коллектива;
- хорошая заработная плата;
- хорошие условия работы;
- возможность самосовершенствоваться;
- стабильность, надежность организации;

Д

- творческая деятельность;
- разнообразие работы;
- возможность работы с детьми;

другое _____

17. Что Вам хотелось бы изменить?

18. Есть ли у Вас какие – либо предложения, идеи, которые Вы хотели бы реализовать в вашей общеобразовательной организации? _____

19. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

20. Что Вам больше нравится (подчеркните): размышлять, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, читать художественную литературу,

заниматься научной деятельностью, другое _____

21. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

22. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

- да;
- скорее да;
- скорее нет;
- нет;
- не знаю.

Благодарим за сотрудничество!

Анкета №2 . Степень удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Ответ: Да/нет

1. Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?

2. Удовлетворены ли Вы своей работой

3. Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?

4. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?

5. Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?

6. Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?

7. Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?

8. По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?

9. Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)

10. Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?

11. Устраивает ли Вас состояние помещений (группы, кабинетов, физкультурного зала, кабинета дополнительного образования и т.д.)?

12. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?

13. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)

- уровень оплаты труда;
- информирование коллег;
- возможность доведения своего мнения до администрации;
- состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении
- условия труда
- взаимоотношения в педагогическом коллективе;
- материально – техническое обеспечение;
- отношение к инициативным педагогам;
- система поощрения лучших педагогов;
- взаимоотношение с администрацией;
- возможность защиты от несправедливости;
- график работы

14. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)

- морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд
- моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное;
- меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования;
- моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги;

- почетная грамота;
- похвала руководителя;
- возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния;
- более хорошие условия работы;
- ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации;

15. Какие из аспектов работы являются для Вас самыми важными?
(отметьте галочкой)

- интересная работа;
- высокий уровень зарплаты;
- благоприятные условия труда;
- хороший, дружный коллектив;
- возможность проявить инициативу и предприимчивость;
- недопущение чрезмерных различий между сотрудниками;
- учёт мнения педагогического коллектива при принятии решений;
- доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу.

Анкета №3. Степень эмоциональной комфортности.

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе воспитателя?

- да, процесс адаптации был трудным и долгим;
- нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим;
- никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом

- затрудняюсь ответить.

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- полностью удовлетворен;
- скорее удовлетворен, чем нет;
- затрудняюсь ответить;
- скорее не удовлетворен, чем удовлетворен;
- полностью удовлетворен.

3. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- наставник;
- коллеги;
- руководитель образовательного учреждения;
- заместитель руководителя образовательного учреждения;
- старший воспитатель;
- мероприятия, проводимые в образовательном учреждении.

4. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- недостаток свободного времени;
- перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание;
- недостаточный уровень профессиональной подготовки;
- неумение организовать себя;
- особых проблем не было.

5. Как Вы оцениваете отношение к Вам в коллективе?

- коллектив доброжелателен ко мне;
- всем всё равно;
- настороженное отношение;
- отношение враждебное.

**МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**
(на основании письма министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23 января 2020 г. N МР-42/02)

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой
программы наставничества**

Форма наставничества "педагог-педагог"

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемого

Характеристика	Да/нет/затрудняюсь ответить
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил улучшение поведения воспитанников	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
---	--

Личностная оценка наставника

Характеристика	Да/нет/Затрудняюсь ответить
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Форма наставничества: _____

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

