

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

ДЕТСКИЙ САД №12 «ЖУРАВЛИК»

города Рубцовска Алтайского края

658207, Алтайский край, г. Рубцовск ул. Дзержинского, 9

телефон: 5-93-33, 5-92-39, detcad12@mail.ru

ИНН 2209010357; ОГРН 1022200811731

ПРИНЯТА

Педагогическим советом МБДОУ «Детский
сад № 12 «Журавлик»

30.08.2023 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 12
«Журавлик»

О.И. Горенкова

Приказ № 171/1 от 30.08.2023 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 12 «Журавлик»

г. Рубцовска Алтайского края

Рубцовск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Содержание	Стр.
1.	Паспорт Программы	3-6
2.	Пояснительная записка	7-8
3.	Содержание Программы	9
3.1.	Цели и задачи Программы	9
3.2.	Принципы Программы	9-10
3.3.	Планируемые результаты Программы	10
3.4.	Критерии отбора наставников	10-12
3.5.	Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы	12-13
3.6.	Структура управления реализацией Программы	13-15
4.	Этапы реализации Программы	15-16
5.	Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение реализации Программы	
5.1.	Нормативно-правовая база	16-17
5.2.	Кадровое обеспечение реализации Программы	17-18
5.3.	Организационно-методическое обеспечение реализации Программы	18
5.4.	Информационно-методическое обеспечение реализации Программы	18
5.5.	Научно-методическое обеспечение реализации Программы	18
5.6.	Психолого-педагогическое обеспечение реализации Программы	18-19
5.7.	Финансовое обеспечение реализации Программы	19
6.	Основные понятия, используемые в Программе	19
Приложения		20-28

1. Паспорт Программы

Таблица 1

Название Программы	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Журавлик» г. Рубцовска
Полное наименование учреждения	Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Журавлик» г. Рубцовска
Адрес, телефон, электронная почта, сайт	Адрес: 658207, г. Рубцовск, ул. Дзержинского, 9 658207, г. Рубцовск, ул. Октябрьская, 112 Адрес электронной почты: detcad12@mail.ru Сайт: http://ds12.educrub.ru/ Контактный телефон: (8-385-57) 5-93-33, (8-385-57) 5-92-39
Разработчики Программы	Заведующий – Горенкова Ольга Ивановна Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе – Клейн Маргарита Рудольфовна
Срок реализации программы	2 года
Нормативно-правовая база разработки Программы	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в действующей редакции); - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»; - Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»); - Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-11288/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 г. «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; - Указ Президента Российской Федерации о проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника; - Распоряжение Правительства РФ от 18 февраля 2023 г. № 399-р (план основных мероприятий по проведению в РФ Года педагога и наставника). <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от

	<p>24.03.2022 года № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»;</p> <p>- Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 19.05.2022 № 23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов»;</p> <p>- Приказ Министерства образования и науки Алтайского края № 1331 от 10.11.2022 г. «Об утверждении плана мероприятий, посвященных повышению престижа учительской профессии и приуроченных к Году педагога и наставника, на 2023 год».</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>– Приказ МКУ «Управление образования» города Рубцовска от 07.09.2022 г. № 524/1 «О внедрении и реализации Муниципальной целевой модели наставничества руководящих и педагогических работников».</p> <p>Уровень ДОУ:</p> <p>Локальные нормативные акты:</p> <p>- приказ об утверждении Положения о наставничестве;</p> <p>- Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик»;</p> <p>- иные локальные акты (приказы о назначении наставников, куратора, организации работы с наставляемыми, план работы по реализации системы наставничества по всем направлениям на учебный год – часть годового плана дошкольного учреждения)</p>
Целевая аудитория	Молодые специалисты (педагоги) со стажем работы менее трех лет
Реализуемые формы наставничества	«Педагог-педагог»
Цель Программы	Реализация комплекса мер по созданию в МБДОУ эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
Задачи Программы	<p>- содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</p> <p>- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;</p> <p>- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни в детском саду, а</p>

	<p>также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; - ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
Направления наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, запросов; - организация работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
Управление Программой	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация в соответствии с настоящей Программой планов по ее реализации; - организация деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой; - изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых; - мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников; - мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в ДОО. <p>Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к ДОО среде (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).</p>
Условия эффективности	<ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов; - системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого; - сочетание теоретических и практических форм работы; - анализ результатов работы; - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении; - положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых; - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); - построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов

	<p>наставнической деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; - повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества
Система мониторинга и контроль	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг оценки результатов реализации Программы; - оценка качества процесса реализации Программы; - оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений; - отчет наставника по реализации и выполнению программы;
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>Материальное (денежное) стимулирование Нематериальные способы стимулирования</p>

2. Пояснительная записка

В настоящее время наставничество является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, что объясняет целесообразность обращения к этой форме организации методической работы.

Наставничество - кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

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

Наставничество - система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников.

Наставничество - хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса, мотиватор современных сотрудников.

Сущность деятельности наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу);

- устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Направленность данной Программы социально-педагогическая, так как ее содержание способствует развитию начинающих педагогов, устранению дефицитов работающих и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

Педагогическая целесообразность Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

В Программе определены концептуальные основы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик» (далее – МБДОУ), раскрываются содержательные и организационные основы работы.

В Программе используются следующие понятия и определения:

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

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

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

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными из вне знаниями и навыками.

Актуальность разработки Программы наставничества

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами. Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении

с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество - это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации. Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте.

Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), 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.

3. Содержание Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество в МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик» 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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим МБДОУ, куратором, педагогами, специалистами (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Формирование базы наставников создается из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

3.1. Цель и задачи Программы

Цель наставничества педагогических работников в МБДОУ - реализация комплекса мер по созданию в МБДОУ эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни в детском саду, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.2. Принципы Программы

Принципы наставничества педагогических работников:

- *системность и стратегическая целостность* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых

компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации;

- *легитимность* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- *обеспечение суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- *добровольность, свобода выбора, учет многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- *аксиологичность* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- *личная ответственность* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- *индивидуализация и персонализация* наставничества направлены на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

- *вариативность* - предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.

3.3. Планируемые результаты Программы

- успешная адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении;

- положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых;

- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;

- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

3.4. Критерии отбора наставников

В МБДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Таблица 2

Квалификация сотрудника	- педагог первой или высшей квалификационной категории; - приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты профессиональной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные знания и умения	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права и обязанности наставника

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением руководителю МБДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми работниками, осуществляющими работу с наставляемым;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МБДОУ;
- обращаться к куратору и руководителю ДОО с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать федеральные, региональные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДОО;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

3.5. Основные формы и виды наставничества в рамках реализуемой Программы

В МБДОУ могут применяться разнообразные формы и виды наставничества:

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

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда 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 – вид наставничества, когда 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 – вид наставничества, когда 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 карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма 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.

Дистанционный коучинг – вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на

основе дистанционных и видеоматериалов с использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.)

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещения, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Деятельность наставника:

1. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого (наставляемых), а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу работы.

2. Наставник разрабатывает и реализует программу работы, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого (наставляемых), определяет степень его готовности к повышению профессиональных компетенций. Составляется план работы по наставничеству. На основе плана работы по наставничеству каждый наставник составляет персонализированные программы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль, за реализацией программы включает: посещение занятий, других мероприятий проводимые наставником и наставляемым (наставляемыми), анализ планов и отчетов, отчет по итогам работы.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от реализуемой программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки педагогов, от поставленных задач.

Таблица 3

Формы работы с педагогами		
Организации-партнеры	Уровень ДОУ	Муниципальный (региональный уровень)
- курсы повышения квалификации; - семинары, конференции, и пр.; - вебинары; - общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	- диалог, беседа; - индивидуальная, групповая консультация; - самоанализ собственной деятельности; - обучающие семинары; - практикумы; - анкетирование, опрос; - мастер-класс педагога наставника; - взаимопосещения, открытые просмотры; - самообразование.	- методические объединения; - конкурсы профессионального мастерства.

3.6. Структура управления реализацией Программы

В структуру управления реализацией Программы входят:

1. Заведующий МБДОУ.
2. Куратор реализации персонализированных программ наставничества;
3. Наставники – педагоги, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4. Педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

5. Наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

Основные функции участников в рамках реализуемой Программы

Таблица 4

Заведующий	<ul style="list-style-type: none">- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества педагогических работников в МБДОУ;- издает локальные акты образовательной организации применения системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБДОУ;- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.
Куратор	<ul style="list-style-type: none">- назначается руководителем образовательной организации;- своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;- предлагает руководителю ДОО для утверждения состав наставников;- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;- организует совместно с руководителем ДОО мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ДОО;- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.
Наставник	<ul style="list-style-type: none">- разработка персонализированных программ наставничества;- мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого;- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;

	- контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; - участие в мониторинге результатов эффективности реализации программы наставничества.
Наставляемый	- решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог-психолог	- проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи

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

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.

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

4. Этапы реализации Программы

Реализация программы включает в себя 3 этапа:

- 1 этап – диагностический.
- 2 этап - практический.
- 3 этап - аналитический

Таблица 5

Этап	Задачи этапа	Содержание работы	Методы работы
Диагностический	- выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; - разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.	- педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям	- опрос; - собеседование; - анкетирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе
Практический	- реализация основных положений Программы	- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; - взаимоподдержка и взаимопомощь; - координация действий педагогов в соответствии с задачами МБДОУ и задачами воспитания и обучения детей; - разработка планов	- консультации; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - беседа; - объяснения, разъяснения; - показ способа выполнения действий; - решение различных

		<p>работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС и ФОП ДО и задачами реализуемых программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - оказание методической помощи; - помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; - советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия. 	<p>профессиональных и проблемных ситуаций;</p>
Аналитический	<p>- подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов работы молодого педагога с детьми; - самоанализ собственной деятельности за прошедший год; - перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; - подведение итогов, выводы. 	<ul style="list-style-type: none"> - собеседование; - показ открытого мероприятия; - выступление на педсовете, семинаре-практикуме и т.д.

5. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение реализации Программы

5.1. Нормативно-правовая база:

Федеральный уровень:

- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в действующей редакции);

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-11288/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 г. «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Указ Президента Российской Федерации о проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника;

- Распоряжение Правительства РФ от 18 февраля 2023 г. № 399-р (план основных мероприятий по проведению в РФ Года педагога и наставника).

Региональный уровень:

- Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 года № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»;

- Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 19.05.2022 № 23-04/10/777 «О направлении примерных форм документов»;

- Приказ Министерства образования и науки Алтайского края № 1331 от 10.11.2022 г. «Об утверждении плана мероприятий, посвященных повышению престижа учительской профессии и приуроченных к Году педагога и наставника, на 2023 год».

Муниципальный уровень:

- Приказ МКУ «Управление образования» города Рубцовска от 07.09.2022 г. № 524/1 «О внедрении и реализации Муниципальной целевой модели наставничества руководящих и педагогических работников».

Уровень ДОУ:

Локальные нормативные акты:

- приказ об утверждении Положения о наставничестве;

- Положение о наставничестве в МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик»;

- иные локальные акты (приказы о назначении наставников, куратора, организации работы с наставляемыми, план работы по реализации системы наставничества по всем направлениям на учебный год – часть годового плана дошкольного учреждения)

5.2. Кадровое обеспечение реализации Программы

На 01.09.2023 г. педагогическими кадрами дошкольное учреждение укомплектовано на 100 % согласно штатному расписанию. В МБДОУ работает 15 педагогов. Средний возраст педагогических кадров составляет – 36 лет.

В учреждении работают следующие категории педагогических работников: воспитателей - 12, музыкальный руководитель - 1, инструктор по физической культуре – 1, педагог-психолог - 1. Административный состав: заведующий – 1, заместитель заведующего по ВМР – 1, заместитель заведующего по АХР – 1.

Образовательный уровень кадров детского сада достаточно высок, но преобладают кадры со средним специальным образованием (67%).

Доля педагогов в возрасте до 30 лет составляет 20 %. Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 67 %.

100 % педагогов имеют курсы повышения квалификации.

5.3. Организационно-методическое обеспечение реализации Программы:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;

- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора).

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника (научно-теоретические, нормативно-правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, здоровьесбережение обучающихся и др.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

5.4. Информационно-методическое обеспечение реализации Программы реализуется с помощью:

- доступ к Интернет-ресурсам;
- размещение информации на официальном сайте МБДОУ в сети Интернет.

5.5. Научно-методическое обеспечение реализации Программы:

- методическое и дидактическое обеспечение для реализации программы;
- цифровые образовательные ресурсы.

5.6. Психолого-педагогическое обеспечение реализации Программы:

- наличие методик, тренингов, разработок по профилактике профессионального выгорания;

- Программа адаптации, вновь принятых сотрудников МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик».

5.7. Финансовое обеспечение реализации Программы:

- система стимулирования участников Программы.

6. Основные понятия, используемые в Программе

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник МБДОУ, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 1 месяца до 1 года и более), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**План мероприятий
Программы наставничества МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик»
на 2023-2024 г.г.**

№ п/п	Направления деятельности	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов: - приказ о закреплении наставнических пар; - подготовка шаблона персонализированной программы наставничества	Сентябрь 2023	Заведующий Зам. зав по ВМР
2	Формирование банка наставляемых	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых	Октябрь 2023	Зам. зав по ВМР
3	Формирование банка наставников	Проведение анкетирования для выявления желающих принять участие в программах наставничества. Формирование банка данных наставников	Октябрь 2023	Зам. зав по ВМР
4	Отбор и обучение	Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников; - подготовка наставников и др.	Сентябрь-октябрь 2023	Зам. зав по ВМР
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар/групп. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при	Ноябрь 2023	Зам. зав по ВМР

		необходимости).		
6	Транслирование опыта наставничества.	Транслирование в педагогическом коллективе опыта наставничества.	В т.г.	Зам. зав по ВМР Педагоги-наставники, наставляемые
7	Мониторинг реализации индивидуальных планов работы наставников	Изучение документации, анализ планов наставников, индивидуальные беседы с наставляемыми, наблюдения за их профессиональной деятельностью, оценка их портфолио.	В т.г.	Зам. зав по ВМР Педагоги-наставники
8	Подготовка отчётов наставников о своей работе	Выступление наставников на итоговом педсовете	В конце уч.г.	Педагоги-наставники
9	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). Составление отчетов по итогам работы, пополнение методических материалов педагогических практик наставничества	Май 2024	Зам. зав по ВМР Педагоги-наставники
10	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Размещение программ осуществляется на сайте ДОО в специальном разделе	Постоянно	Зам. зав по ВМР

Приложение 2

**Соглашение
о сотрудничестве между наставником и наставляемым**

г. Рубцовск

« ____ » _____ 20 ____ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее – наставник) и _____ (далее – наставляемый), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации целевой модели наставничества педагогических работников (далее – целевая модель наставничества) в

муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 12 «Журавлик» г. Рубцовска (далее – МБДОУ).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации целевой модели наставничества педагогических работников через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

1.2.1. Повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого – молодого специалиста дошкольного учреждения (первые три года работы);

1.2.2. Повышение уровня социальной адаптации, наставляемого в коллективе;

1.2.3. Трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4. Повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

1.2.5. Формирование у наставляемого комплекса необходимых управленческих компетенций.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. Разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.1.2. Участвовать в реализации дорожной карты внедрения системы наставничества МБДОУ (далее – дорожная карта) в рамках компетенции;

2.1.3. Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

2.1.4. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

2.1.5. Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

2.1.6. Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в МБДОУ;

2.1.7. Внимательно и уважительно относится к наставляемому.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

2.2.2. Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

2.2.3. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.2.3. привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

2.3.2. Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

2.3.3. Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. Вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.4.2. Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.4.3. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

2.4.4. При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю МБДОУ о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 12 месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон

Наставник

(подпись) / (расшифровка)

Наставляемый

(подпись) / (расшифровка)

Приложение 3

Персонализированная (индивидуальная) программа наставничества

Ф.И.О. наставляемого:

Должность:

Ф.И.О. наставника:

Должность:

Отчетный период:

Форма наставничества:

Цель:

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Результат
1	Составление индивидуального плана наставничества, согласование у заместителя заведующего по воспитательной и методической работе		
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения: устав, годовой план, образовательная программа, программа развития ДОУ		
3	Порядок оформления официальных документов.		
4	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях для молодежи (указать конкретно)		
5	Проверка выполнения индивидуального плана		
6	Другое		
7			
8			
9			
10			
11			

Подпись наставника: _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Ознакомлен: наставляемый _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Согласовано с зам. зав. по ВМР: _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Приложение 4

Отчет о проделанной работе наставника за 20__/20__ учебный год

Наименование ОО	
ФИО наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника	
Педагогический стаж наставника	

ФИО педагога, в отношении которого осуществляется наставничество				
Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом				
Оценка		Соответствует (не соответствует) требованиям		
Шкала оценок:				
1	2	3	4	
Не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	Соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками уверенное)	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
Выполнение индивидуального плана работы				
№ п/п	Наименование мероприятий	Период	Оценка наставника	Комментарии
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
Рекомендации молодому педагогу:				

Подпись наставника: _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Ознакомлен: наставляемый _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Согласовано с зам. зав. по ВМР: _____ / _____ / «__» ____ 20__ г

Приложение 5

Анкета для молодого специалиста МБДОУ

1. Ф. И. О. _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) _____

4. Семейное положение _____
5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?
- Только начал свою профессиональную деятельность;
 - От 1 до 2 лет;
 - От 2 до 3 лет;
 - От 3 до 5 лет;
6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
- _____
- _____
7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?
- _____
- _____
8. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель?
- _____
- _____
9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в детском саду)? _____
- _____
10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
- _____
- _____
11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
- Да, изменилось в лучшую сторону;
 - Да, изменилось в худшую сторону;
 - Нет, осталось прежним;
 - Затрудняюсь ответить;
 - Другое (указать) _____
- _____
12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?
- _____
- _____
13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
- Тревожность, неуверенность в своих силах;
 - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
 - Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
 - Другое (указать) _____
- _____
14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
- _____
- _____
15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
- _____
- _____
- _____

16. 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 (указать) _____

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Возможность работать с детьми;
- Другое (указать) _____

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

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

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

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

27. Оцените, пожалуйста, насколько важными в настоящее время вы считаете следующие результаты дошкольного образования (1-3 – СОВЕРШЕННО НЕ ВАЖНО, 4-5 – ОЧЕНЬ ВАЖНО, 9 -ЗАТРУДНЯЮСЬ ОТВЕТИТЬ)

А) Общее развитие ребенка

1 2 3 4 5

В) Чтобы ребенок получил новые знания, умения (например, танцы, иностранный язык и т.д.)

1 2 3 4 5

С) Чтобы ребенок научился быть в коллективе, общаться с детьми

1 2 3 4 5

Д) Чтобы он получил подготовку к школе

1 2 3 4 5

Е) Чтобы за ним был хороший уход

1 2 3 4 5

Ф) Чтобы ребенок научился выполнять задания педагога

1 2 3 4 5

Г) Другое (что именно?)

1 2 3 4 5

СПАСИБО!

УСПЕХОВ ВАМ В ВАШЕЙ РАБОТЕ!