

ПРИНЯТА

на заседании педагогического совета  
протокол № 1 от 30.08.2022

УТВЕРЖДЕНА

приказом заведующего МБДОУ  
«Центр развития ребёнка –  
детский сад №116»

от «31» августа 2022 № 264  
/О.Г. Богданова



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребёнка – детский сад №116»

## 1. Паспорт программы

<b>Полное наименование Программы</b>	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад №116»
<b>Авторы разработчики Программы</b>	Заведующий МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №116» Богданова Ольга Геннадьевна Заместитель заведующего по УВР Кофанова Зинаида Петровна Старший воспитатель Барбатунова Ольга Владимировна
<b>Нормативно-правовая база</b>	ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Локальные нормативные акты образовательной организации: Положение ОО о наставничестве Положение о стимулирующих выплатах Приказ о назначении наставников Устав МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №116 Программа развития МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №116
<b>Цель Программы</b>	Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.
<b>Задачи Программы</b>	Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; - формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; - изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; - активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях

	<p>и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.</li> <li>- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</li> </ul>
<b>Реализуемые формы наставничества</b>	<p>«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог»,</p>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества</li> </ol>
<b>Условия эффективности</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>
<b>Этапы реализации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 этап - диагностический 2022-2023 учебный год</li> <li>2 этап - практический 2023-2024 учебный год</li> <li>3 этап - аналитический 2024-2025 учебный год</li> </ol>

## **2. Пояснительная записка**

### **2.1 Актуальность разработки Программы**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

#### **Проблема**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

#### **Цель Программы:**

внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

#### **Задачи:**

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОО, муниципального, регионального и федерального уровней;
- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации,

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

## 2.2 Основные термины и понятия

**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.

**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 профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**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 ДООУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

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

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

## 3. Структура управления реализацией Программы

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора.</li> </ol>

Куратор	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</li> <li>2. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого;</li> <li>3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</li> <li>4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</li> <li>5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества</li> </ol>
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</li> </ol>

#### 4.Содержание Программы

##### 4.1 Система работы с молодыми специалистами

Система работы процесса наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<b>Субъект взаимодействия</b>	<b>Содержание взаимодействия</b>
Куратор-наставник-наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для адаптации педагога</li> <li>2. Ознакомление с нормативными и локальными актами</li> <li>3. Обеспечение необходимым методическим материалом</li> </ol>

Наставляемый-воспитанники-родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Наставляемый - коллеги	1. Оказание помощи со стороны коллег

## 4.2 Этапы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на три года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принята с учётом потребности в данной Программе.

Содержание Программы реализуется последовательно.

### 1 этап диагностический

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодых педагогов, разработка основных направлений работы

#### **Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1. воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
2. воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
3. воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;

- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

### **Примерные цели и формы работы**

<i>Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта работы</i>	<i>Педагоги со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b><i>Содержание и цели работы</i></b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями (законными представителями)	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности на воспитание и обучение детей.
<b><i>Формы работы</i></b>		
Изучение методической литературы, взаимопосещения, консультации, практикумы, беседы, коллективные просмотры педпроцессов, анализ педагогических ситуаций	литературы, семинары-просмотры	Круглый стол, дискуссии, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы

### **План педагога-наставника**

Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

### **2 этап практический**

**Задачи этапа:** реализация основных положений Программы

**Содержание этапа:**

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;



- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи педагогами наставниками;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- рекомендации, разъяснения в педагогические действия.

### 3 этап аналитический

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Содержание этапа:**

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми и родителями (законными представителями);
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- самоанализ деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

#### 4.3 План работы педагога наставника с наставляемым

<i>N n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее - ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Организация общения посредством каналов электронной связи	Возможность постоянного взаимодействия и общения

4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытый просмотр непосредственной образовательной деятельности наставника и других педагогов ДОУ, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД	Компетентность молодого педагога в проектировании ОД
5.	Поведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с особенностями проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик, проведение мониторинга	Коррекция ИП
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчёта наставника	
<b>2 год</b>			

1.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка её эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование мероприятий	Проведение развлечений, праздников на основании разработанного сценария
3.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставникам	План работы по самообразованию
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ОД с использованием конкретных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации
6.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Анализ и самоанализ НОД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД

7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учётом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчёта наставника	
<b>3 год</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов, организация работы педмастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием педагогических технологий
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ НОД	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование	Наличие самостоятельно

			разработанных сценариев
6.	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности	Консультирование по оформлению документов	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию
7.	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства. Выступления на педсоветах, семинарах, конференциях
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчёта наставника и молодого педагога	

## 5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

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.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

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:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в реализации образовательных программ).
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

## **6. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДООУ, 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 наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДООУ;

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДООУ;

Создание на сайте ДООУ методической копилки с программами наставничества;

Награждение грамотами «Лучший наставник»;

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ.

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка; 1 –

развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности			

	детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает \_\_\_\_\_ достаточной \_\_\_\_\_ (недостаточной)

компетенцией, чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.



**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**  
**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы**  
 (первого; второго; третьего)  
**в должности «воспитатель»**

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. педагога)

*Цель:*

*Задачи:*

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	

– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

---

**Анкеты для молодого педагога Вводная анкета**

I. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

II. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

1. в календарно-тематическом планировании
2. в составлении рабочей программы
3. в составлении перспективного планирования
4. в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
5. в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_
6. в проведении организованной образовательной деятельности
7. в проведении педагогической диагностики
8. в проведении культурно-досуговых мероприятий
9. в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
10. в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_
11. в общении с коллегами, администрацией

-в общении с воспитанниками

12. в общении с родителями воспитанников
13. другое (допишите) \_\_\_\_\_

IV. Что представляет для вас наибольшую трудность?

1. целесообразно организовать рабочее пространство
2. формулировать цели, задачи
3. выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
4. мотивировать деятельность воспитанников
5. формулировать вопросы проблемного характера
6. создавать проблемно-поисковые ситуации
7. подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
8. активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
9. организовывать сотрудничество между воспитанниками
10. организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

11. реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
12. развивать способности воспитанников

13. \_\_\_\_\_ другое

(допишите) \_\_\_\_\_

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

1. самообразованию
2. практико-ориентированному семинару
3. курсам повышения квалификации
4. мастер-классам
5. творческим лабораториям
6. индивидуальной помощи со стороны наставника
7. школе молодого педагога

8. \_\_\_\_\_ другое

(допишите) \_\_\_\_\_

VI. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. типы занятий, методика их подготовки и проведения
2. методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
3. приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
4. оценка достижений воспитанников, динамики развития
5. психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
6. урегулирование конфликтных ситуаций
7. формы работы с родителями
8. формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
9. другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;

-

другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;

-

другое \_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;

-

другое \_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;

-

другое \_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;

-

другое \_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

\_\_\_\_\_

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_\_\_\_\_



**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			

3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает \_\_\_\_\_ достаточной \_\_\_\_\_ (недостаточной) компетенцией, чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**  
за \_\_\_\_\_ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
<b>Шкала оценок</b>						
<i>1</i>	<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	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 достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
<b>Профессиональные знания и умения</b>						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
<b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок)						
<b>Итоговая оценка</b> (с учетом корректировок руководителя)						

Руководитель

(подпись)

(Ф.И.О.)

Наставник

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

