

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
общеразвивающего вида «Детский сад № 36 «Красная гвоздика»  
(МКДОУ Д/С № 36)

г. Черкесск

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МКДОУ Д/С № 36  
Протокол от 29.08.2022 № 1

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МКДОУ Д/С № 36  
*Г.А. Дюрменова*  
Приказ № 79 от 31.08.2022 г



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**муниципального казенного дошкольного образовательного**  
**учреждения общеразвивающего вида**  
**«Детский сад № 36 «Красная гвоздика»**  
**г. Черкесска**

г. Черкесск,  
2022 г.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Полное наименование Программы    | Программа наставничества муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Детский сад № 36 «Красная гвоздика» г.Черкесска   |
| Решение об утверждении Программы | Приказ заведующего № 79-од от 31.08.2022   |
| Авторы-разработчики Программы    | Заведующий –<br>Дюрменова Галина Анатольевна<br>Заместитель заведующего по ВМР –<br>Батчаева Анжела Сейтумаровна   |
| Нормативно-правовая база         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.</li> <li>2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li> <li>3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li> </ol> <p><i>Локальные нормативные акты образовательной организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положение МКДОУ Д/С № 36 о наставничестве;</li> <li>2. Положение о стимулирующих надбавках;</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Устав МКДОУ Д/С № 36</li> <li>5. Программа развития МКДОУ Д/С № 36</li> </ol> |
| Цель Программы                   | <b>Цель:</b> 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 Программы                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>▪ оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний,</li> <li>▪ навыков, умений педагогических работников, в отношении которых</li> </ul>   |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
|                                  | <p>осуществляется наставничество;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;</li> <li>▪ изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;</li> <li>▪ активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;</li> <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> |
| Ожидаемые результаты             | <p>Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>  |
| Реализуемые формы наставничества | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «педагог – педагог»,</li> <li>2. «руководитель образовательной организации – педагог»,</li> </ol>  |
| Этапы реализации                 | <p>1 этап - диагностический<br/>01.09.2022 – 31.12.2022</p> <p>2 этап – практический<br/>01.01.2023 – 30.04.2023</p> <p>3 этап - аналитический<br/>01.05.2023 – 30.06.2023</p>   |
| Сроки реализации                 | 1 года   |

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», 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 ДОУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с этим вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

### 1.2. 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.

Реализовать «Наставничество» как профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

### 1.3. 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:

1.3.1. создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

1.3.2. оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

1.3.3. формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;

1.3.4. изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

1.3.5. активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;

1.3.6. обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.

1.3.7. создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

1.3.8. формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения

#### **1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.**

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

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник ДОУ, 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.

## 1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| 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. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</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 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. Разработка персонализированных программ наставничества.</li> <li>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</li> <li>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</li> <li>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</li> <li>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества</li> </ol> |
| Педагог-психолог | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</li> </ol>  |
| Наставляемый     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</li> </ol>   |

## 2. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

## 3. РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

*Этапы реализации программы:*

### **1 этап. Диагностический**

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*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.

#### 4. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ

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

Примерные цели и формы работы:

|   |   |  |
|---|---|--|
| <i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>   | <i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i> | <i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>  |
| <b>Содержание и цели работы</b>   |   |  |
| Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.  | Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.                                    | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| <b>Формы работы</b>   |   |  |
| Консультации<br>Семинары-практикумы<br>Беседы<br>Изучение методической литературы<br>Взаимопосещения<br>Коллективные просмотры педпроцессов<br>Анализ педагогических ситуаций |   | Дискуссии<br>Круглые столы<br>Деловые игры<br>Убеждения,<br>поощрения<br>беседы  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <i>Формы работы с молодыми педагогами</i>   |  |  |   |
| <i>Академия образования, организации - партнеры</i>   | <i>Ресурсы другие организации</i>  | <i>Уровень образовательной организации</i> | <i>Министерство образования и науки Карачаево-Черкесской Республики</i> |
| 1. Курсы повышения квалификации.<br>2. Городские методические объединения.<br>3. Всероссийские, республиканские и городские семинары, конференции.<br>4. Вебинары.<br>5. Конкурсы профессионального мастерства. | 1. Диалог, беседа.<br>2. Индивидуальная, групповая консультация.<br>3. Самоанализ собственной деятельности.<br>4. Обучающие семинары.<br>5. Практикумы.<br>6. Анкетирование, опрос.<br>7. Мастер-класс педагога - наставника.<br>8. Взаимопосещения, открытые просмотры. |  | 1. Аттестация   |



|  |  |  |
|--|--|--|
| 6. Общение, обмен опытом профессиональных интернет-сообществах | 9. Анализ педагогических ситуаций.<br>10. Деловая игра.<br>11. Круглый стол. |  |
|--|--|--|

#### 4.1. Примерный 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.

##### **1 этап. Практический.**

*Задача 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 опытными педагогами начинающим;
- 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.

##### **2 этап. Аналитический**

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

*Содержание этапа:*

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

## 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:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) 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:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. 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 ДОУ, 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 ДОУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
- Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

## «Дорожная карта»

реализации модели наставничества в МКДОУ Д/С № 36 на 2022 – 2023 учебные годы

| Мероприятия   | Сроки              | Ответственные                  |
|---|--------------------|--------------------------------|
| Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества   | Июнь -июль 2022 г. | Заведующий                     |
| Формирование рабочей группы ДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества                               | Июнь- июль 2022 г. | Заместитель заведующего по ВМР |
| Разработка положения о наставничестве в ДОУ.<br>Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.                                   | Август 2022 г.     | Заместитель заведующего по ВМР |
| Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.<br>Утверждение положения о наставничестве в ДОУ.                                 | Август 2022 г.     | Заведующий                     |
| Назначение куратора в ДОУ   | Август 2022 г.     | Заведующий                     |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества  | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества    | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых. | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников.                 | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников              | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Проведение собеседования с наставниками   | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников  | Сентябрь 2022 г.   | Куратор                        |
| Обучение наставников  | Октябрь 2022 г.    | Куратор                        |
| Проведение организационной встречи наставника и наставляемого   | Октябрь 2022 г.    | Куратор                        |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества по результатам встречи   | Октябрь 2022 г.    | Куратор                        |
| Анализ анкет, формирование пар «наставник-наставляемый»   | Октябрь 2022 г.    | Куратор                        |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым                              | Ноябрь 2022 г.     | Куратор                        |

|   |                                 |                  |
|---|---------------------------------|------------------|
| Регулярные встречи наставника и наставляемого   | Январь 2023 –<br>Апрель 2023 г. | Куратор          |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества  | Май 2023 г.                     | Куратор          |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии.<br>Творческая деятельность.                            | Май 2023 г.                     | Куратор          |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого  | Май 2023 г.                     | Куратор          |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества  | Июнь 2023 г.                    | Куратор          |
| Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости участием программы наставничества                       | Июнь 2023 г.                    | Педагог-психолог |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Август 2023 г.                  | Куратор          |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества   | Июнь-август 2023 г.             | Куратор          |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества                                     | Август 2023 г.                  | Куратор          |
| Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ДОО   | Август 2023 г.                  | Куратор          |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых           | Август 2023 г.                  | Куратор          |

### 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.

| №   | Прогностические навыки  | Оценка |   |   |
|---|---|--------|---|---|
|   |   | 1      | 2 | 3 |
| 1   | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП 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>Организаторские и коммуникативные навыки</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 \_\_\_\_\_

в особенности навыки \_\_\_\_\_

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение общеразвивающего вида  
«Детский сад № 36 «Красная гвоздика» г.Черкесска

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы**  
**в должности «воспитатель»**

---

(Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

Тема для самообразования: \_\_\_\_\_

| <b>Содержание работы</b> | <b>Форма проведения</b> | <b>Сроки</b> |
|--------------------------|-------------------------|--------------|
|                          |                         |              |
|                          |                         |              |



### **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.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

**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.

| Вопрос   | Оценка<br>(по шкале от 1 до 5) |
|--|--------------------------------|
| 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?<br>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?<br>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 организацией:

---



---



---



---

## Анкеты для молодого педагога.

### Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
  - Да
  - Нет
  - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?
3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании
  - в составлении рабочей программы
  - в составлении перспективного планирования
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
  - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_

---

  - в проведении организованной образовательной деятельности
  - в проведении педагогической диагностики
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий
  - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
  - в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_

---

  - в общении с коллегами, администрацией
  - в общении с воспитанниками
  - в общении с родителями воспитанников
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
  - целесообразно организовать рабочее пространство
  - формулировать цели, задачи
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
  - мотивировать деятельность воспитанников
  - формулировать вопросы проблемного характера
  - создавать проблемно-поисковые ситуации
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
  - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками
  - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
  - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
  - развивать способности воспитанников
  - другое \_\_\_\_\_
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
  - самообразованию
  - практико-ориентированному семинару
  - курсам повышения квалификации
  - мастер-классам
  - творческим лабораториям
  - индивидуальной помощи со стороны наставника
  - школе молодого педагога
  - другое \_\_\_\_\_
6. 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):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое \_\_\_\_\_

## 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 \_\_\_\_\_

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества  
за 2022 – 2023 учебный год**

|  |                |
|--|----------------|
| Наименование ОУ  | МКДОУ Д/С № 36 |
| 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        |                |

| <i><b>Шкала оценок</b></i>  |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 1   | 2  | 3   | 4  |
| 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) |
|   |  |   |  |
|   |  |   |  |

***Профессиональные знания и умения***

| №   | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя | Комментарии |
|---|--|-------------|----------------|-------------------|---------------------|-------------|
| 1   |  |             |                |                   |                     |             |
| 2   |  |             |                |                   |                     |             |
| 3   |  |             |                |                   |                     |             |
| 4   |  |             |                |                   |                     |             |
| 5   |  |             |                |                   |                     |             |
| <b><i>Предварительная оценка</i></b> (на основании выставленных наставником оценок) |  |             |                |                   |                     |             |
| <b><i>Итоговая оценка</i></b> (с учетом корректировок руководителя)                 |  |             |                |                   |                     |             |

|   |         |      |      |
|---|---------|------|------|
| Руководитель                                      | подпись | ФИО  | дата |
| Наставник   | подпись | ФИО  | дата |
| Педагог с результатами наставничества ознакомлен: |         |      |      |
| подпись   | ФИО     | дата |      |