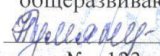
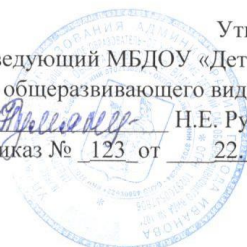


Управление образования Администрации города Иванова  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида № 107»  
☒ 153012, г. Иваново, пер. Запольный, д. 28А, ☎ 41-88-01

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №107»  
 / Н.Е. Румянцева  
Приказ № 123 от 22.12.2022



**Программа наставничества  
для работы с молодыми педагогами  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №107»**

## Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3. Содержание программы	5
3.1. Система работы с молодыми педагогами	5
3.2. Этапы реализации программы	5
3.3. Формы работы педагогов наставника с наставляемым молодым педагогом	7
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	8
<b>Приложение 1.</b> Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	11
<b>Приложение 2.</b> Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	12
<b>Приложение 3.</b> Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	13
<b>Приложение 4.</b> Анкеты для молодого педагога	14
<b>Приложение 5.</b> Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	16
<b>Приложение 6.</b> Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	18

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №107»
Авторы	Румянцева Н.Е., заведующий Крутова О.В., старший воспитатель
Организация исполнителя	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №107»
Адрес организации исполнителя	153012, г. Иваново, пер. Запольный, д. 28А
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года (январь 2023 г. – август 2025 г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (2023 г.) 2 этап – практический (сентябрь 2023 г. – сентябрь 2024 г.) 3 этап – аналитический (сентябрь 2024 – август 2025.)
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, раскрыв потенциал педагогов как личности и профессионала.
Задачи программы	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодым педагогам. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодых педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Ожидаемые результаты	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых

	<p>педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> <p>5. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</p>
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
Новизна программы	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
Основные направления	<p>Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</p> <p>Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</p>
Условия эффективности	<p>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>Анализ результатов работы.</p> <p>Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>

## **2. Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период

вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – Наставник - Молодой педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог- Воспитанники- Родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – Коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

#### 3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. 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:

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

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 цель 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 Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы Презентация моделей занятий с детьми Конкурсы Творческие лаборатории

Таким образом, 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**

*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 ДООУ 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.

### **3 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.

### **3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом**

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

<b>Формы работы с молодыми педагогами</b>		
<i>« Альтернатива»</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Управление Дошкольным образованием. ИРО</i>
Курсы повышения квалификации. Сетевые методические объединения. Городские семинары, конференции. Вебинары. Общение, обмен опытом	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Самоанализ собственной деятельности. Практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс педагога	Аттестация. Конкурсы профессионального мастерства.

в профессиональных интернет-сообществах.	наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры. Анализ педагогических ситуаций. Деловая игра. Круглый стол. Конкурс профессионального мастерства.	
--	---	--

#### 3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных трудностей и образовательных запросов молодого педагога.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	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. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию ведения документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия общения.
4.	Проектирование анализ непосредственно образовательной деятельности (НОД).	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами 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-	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.



	пространственной среды (РППС).		
7.	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания.	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год).	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета 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).	Разработка ИП
2.	Моделирование культурно - досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Видеосъемка НОД. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.

	ДО.		
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания.	Разработка технического задания, с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год.	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника.	
<b>3 год</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно - образовательной деятельности с использованием конкретных 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	Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	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 отчета наставника и молодого педагога.	

## Приложение 1

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы**  
(первого; второго; третьего) **в должности «воспитатель» на \_\_\_\_\_ учебный год.**

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества.		
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности.		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста.		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества.		
7.	Получение консультативной помощи в работе.		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи.		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста.		

10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения.		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества.		

## Приложение 2

### Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма.
Задачи:	<p>Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</p>
Виды комплексной оценки	<p>Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</p> <p>Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</p>
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-ориентированный; содержательно-целевой;</li> <li>• организационно-технологический; мотивационно-личностный;</li> <li>• контрольно-диагностический; коррекционно-аналитический.</li> </ul>
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</li> <li>• соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</li> <li>• создание образовательной среды;</li> <li>• деловые и личные качества молодого педагога.</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение документов; анализ; самооценка, самоанализ;</li> <li>• мониторинг; тестирование; анкетирование;</li> <li>• беседа; наблюдение; контроль;</li> </ul>
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> <li>• репродуктивный (технологический);</li> <li>• конструктивный (эвристический);</li> <li>• исследовательский (креативный)</li> </ul>
Результаты	<p>Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</p> <p>Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</p>

**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 нашем учреждении. К Вам прикреплен молодой педагог.

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п	Вопрос	Оценка (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? 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 в образовательном учреждении: \_\_\_\_\_

## Приложение 4

### 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 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 непосредственно образовательной деятельности (НОД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе НОД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое  
(допишите) \_\_\_\_\_.

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 допишите) \_\_\_\_\_.

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практик 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  
(допишите)

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем учреждении 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  
\_\_\_\_\_

## Приложение 5

### 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.

№ п/п	Содержание	Оценка		
		1	2	3
	<b>Прогностические навыки</b>			
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе освоения 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.			
	<b>Аналитические навыки</b>			
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 \_\_\_\_\_

## Приложение 6

### Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за \_\_\_\_\_ учебный год

Молодой специалист \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_ Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества \_\_\_\_\_

с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заклучение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_ (подпись молодого специалиста)