

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 15»**

660130, г. Красноярск, ул. Е. Стасовой, д. 50м, e-mail: dou15@mailkrsk.ru, тел. (391) 200-38-10  
ОГРН 1202400025563, ИНН 2463122240, КПП 246301001

**ПРИКАЗ**

**№ 101/3-п**

**26.08.2022**

**Об утверждении Программы наставничества  
педагогических работников МБДОУ № 15**

В целях эффективного использования кадрового потенциала МБДОУ № 15 и оказания помощи вновь назначенным педагогам в овладении профессиональными компетенциями, ускорения процесса их адаптации и профессионального становления, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу наставничества педагогических работников МБДОУ № 15 согласно Приложению 1 к настоящему приказу.

Заведующий

И.В. Логинова



**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 15»**

660130, г. Красноярск, ул. Е. Стасовой, д. 50м, e-mail: dou15@mailkrsk.ru, тел. (391) 200-38-10  
ОГРН 1202400025563, ИНН 2463122240, КПП 246301001

**ПРИНЯТО**  
на Педагогическом совете  
МБДОУ № 15  
протокол № 1 от 25.08.2022

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

 **Е.М. Змейко**

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ № 15

**И.В. Логинова**

Приказ № 101/3-п от 26.08.2022



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
педагогических работников  
МБДОУ № 15**

**Красноярск, 2022**

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества педагогических работников МБДОУ № 15
<b>Авторы</b>	Логинова И.В. - заведующий Волк Е.А. - заместитель заведующего
<b>Организация исполнитель</b>	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 15»
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги МБДОУ со стажем работы по должности менее 3-х лет
<b>Срок реализации</b>	2 года (сентябрь 2022 г. – май 2024 г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь 2022г.) 2 этап – практический (ноябрь 2022 – апрель 2024г.) 3 этап – аналитический (май 2024 г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, мотивация на дальнейшее саморазвитие
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установить доброжелательный контакт, комфортную эмоциональную атмосферу для продуктивного взаимодействия.</li> <li>2. Способствовать успешному вхождению молодого педагога в коллектив, усвоению и принятию им элементов сложившейся в ДОУ корпоративной культуры, уклада, традиций и т.д.</li> <li>3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>5. Способствовать мотивации у педагогов к повышению квалификационного уровня, к саморазвитию, развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.</li> <li>6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональных компетентностей.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы</li> </ol>

	наставничества.
<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 молодого педагога.</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>Для наставника:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.</li> <li>2. Расширяется арсенал используемых в своей практике методов передачи знаний и опыта.</li> <li>3. Происходит рост самооценки наставника, профилактика профессионального выгорания за счет повышения чувства востребованности своих знаний и умений.</li> </ol> <p>Для молодого педагога:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Быстрая адаптация в коллективе коллег, детей, родителей.</li> <li>2. Повышение профессиональных качеств молодых педагогов и их ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> </ol> <p>Для ДОУ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уменьшение длительности адаптации новых сотрудников.</li> <li>2. Создана благоприятная среда для обмена опытом, взаимодействия педагогов, их саморазвития и повышения профессионального мастерства.</li> <li>3. Улучшение морально-психологического климата в коллективе, сплоченность педагогов.</li> </ol>

## **2. Пояснительная записка**

В настоящее время 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. 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 МБДОУ.

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 осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с педагогическими 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, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

## **3. Общие положения**

### **3.1. Основные термины**

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 3 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за

профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

### **3.2. Цель, задачи Программы**

Цель программы: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства, в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих задач:

1. Установить доброжелательный контакт, комфортную эмоциональную атмосферу для продуктивного взаимодействия.
2. Способствовать успешному вхождению молодого педагога в коллектив, усвоению и принятию им элементов сложившейся в ДОУ корпоративной культуры, уклада, традиций и т.д.
3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
5. Способствовать мотивации у педагогов к повышению квалификационного уровня, к саморазвитию, развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

### **3.3. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- мотивация. Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой педагог на самом деле хочет овладеть навыками и стать хороши специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- сотрудничество. Наставничество основано на взаимном уважении и

доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного педагога. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

- системность. Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### **3.4. Условия эффективности организации наставничества**

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **3.5. Ожидаемые результаты**

Для наставника:

1. Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.
2. Расширяется арсенал используемых в своей практике методов передачи знаний и опыта.
3. Происходит рост самооценки наставника, профилактика профессионального выгорания за счет повышения чувства востребованности своих знаний и умений.

Для молодого педагога:

1. Быстрая адаптация в коллективе коллег, детей, родителей.
2. Повышение профессиональных качеств молодых педагогов и их ориентация на ценности саморазвития.
3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

Для ДОУ:

1. Уменьшение длительности адаптации новых сотрудников.
2. Создана благоприятная среда для обмена опытом, взаимодействия педагогов, их саморазвития и повышения профессионального мастерства.
3. Улучшение морально-психологического климата в коллективе, сплоченность педагогов.

## 4. Содержание программы

### 4.1. Система работы с молодыми педагогами

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





## 4.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2 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:

### ***I 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.

Таким образом, разрабатывается персонализированная программа каждому молодому педагогу на год. Результативность и эффективность реализации программы анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в полгода. На основании результатов анализа в персонализированную программу могут вноситься изменения и дополнения.

### ***II 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.

### ***III 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

## 4.3.

### 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.

Формы работы с молодыми педагогами включают беседы, индивидуальные и групповые консультации; обучающие семинары, вебинары, практикумы; опрос и анкетирование, взаимопосещения, открытые просмотры, мастер-классы; анализ педагогических ситуаций; круглые столы и деловые игры, мастермайнды, конкурсы профессионального мастерства.

#### 4.4. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур	Индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления молодого педагога (далее- ИОМ)
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 и педагогу дошкольного образования, в ведении документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога, организация общения посредством дистанционных форм	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогического мониторинга, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты
6.	Организация РППС в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО

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, воспитанниками, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИОМ
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИОМ
10.	Промежуточные итоги реализации программы	Оформление отчета наставника	Рефлексивный отчет наставника

**Форма персонализированной программы наставничества**

ФИО педагога, в отношении которого осуществляется наставничество	ФИО наставника
наименование должности педагога, в отношении которого осуществляется наставничество	наименование должности наставника

Период наставничества: с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.,

(количество недель)

№ п/п	Профессиональные дефициты / задачи на предстоящий период	Наименование и содержание мероприятий по реализации образовательных задач*	Период выполнения	Форма предъявления результата	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.						
24.						

Отметка об ознакомлении наставляемого с персонализированной программой наставничества  
Дата, ФИО наставляемого

-----

\* Содержательная часть мероприятий может меняться (с учетом замещаемой должности, особенностей учреждения, выбранного метода наставничества и т.п.).

**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.
13. Достижения воспитанников.

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации инаставничества 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:	
– 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

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 (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 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
- современные образовательные технологии 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 МБДОУ 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.

№	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			
<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 \_\_\_\_\_.

## ОТЗЫВ о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество, должность наставника

\_\_\_\_\_.

2. Фамилия, имя, отчество, должность педагога, в отношении которого осуществлялось наставничество:

\_\_\_\_\_.

3. Период наставничества: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) педагог изучил следующие основные вопросы профессиональной педагогической деятельности:

\_\_\_\_\_;

б) педагог выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:

\_\_\_\_\_;

в) педагогу-наставляемому следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):

\_\_\_\_\_;

г) педагогу-наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы:

\_\_\_\_\_.

5. Определение профессионального потенциала педагога-наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:

\_\_\_\_\_.

6. Дополнительная информация о педагоге, в отношении которого осуществлялось наставничество (заполняется при необходимости):

\_\_\_\_\_.

Наставник

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Отметка об ознакомлении  
педагога-наставляемого с выводами наставника

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.