

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
МБДОУ № 224  
протокол от 17.01.2023 № 2

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий МБДОУ № 224  
\_\_\_\_\_ А.С. Валевич

**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества**  
**в МБДОУ № 224**  
**на 2022 – 2023 учебный год**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	3
I	Пояснительная записка	4
	Цель, задачи программы	5
II	Основные термины	5
III	Содержание программы	6 –7
IV	Этапы реализации программы	8–10
V	Механизм реализации программы	10
	Приложение	11 –25

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	<b>Наименование программы</b>	Программа по организации наставничества в МБДОУ № 315
2	<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
3	<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> <li>4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы.</li> <li>5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.</li> <li>6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.</li> </ol>
4	<b>Сроки реализации</b>	2022 – 2023 учебный год.
5	<b>Структура программы</b>	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации Приложения
6	<b>Участники программы</b>	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Педагог-психолог Педагоги-стажисты (наставники) Молодые специалисты (наставляемые)
7	<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.</li> <li>2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.</li> <li>3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.</li> <li>4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.</li> <li>5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ.</li> <li>6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.</li> </ol>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- ✓ новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет
- ✓ его профессиональное становление;
- ✓ различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- ✓ необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ № № 2 2 4 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### *Актуальность:*

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

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

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

### *Проблема:*

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

Программа наставничества МБДОУ № 224 направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции, и с позиции развития личности.

**Цель:** оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
4. Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы воспитательно-образовательной работы.
5. Сформировать умение определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их реализации.
6. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

**Ожидаемый результат:**

1. Улучшено качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.
2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ.
3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс.
4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы.
5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ.
6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

**Основные термины:**

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник (стажист)** — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

**Стажер** — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Наставничество** - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МБДОУ № 224 (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

### **Этапы становления молодого педагога включают:**

- ✓ адаптацию (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение
- ✓ автономности);
- ✓ стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- ✓ преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

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

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

**Молодым специалистом** считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

## Направления:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств и навыков профессиональной деятельности
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высоким профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить и писать (грамотная устная и письменная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции.

### Права наставника:

- ✓ Включать с согласия заведующего, заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- ✓ Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной формах.

## Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

### I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- ✓ Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажерами.
- ✓ Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

### II. Реализационный этап включает в себя:

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования МБДОУ № 224.
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ✓ Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- ✓ Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- ✓ Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- ✓ Самообразование молодых специалистов.
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

**Основной задачей работы** с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учет и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Педагог-наставник:**

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству:** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение НОД, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**Вывод:** система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

### **III этап реализации программы - итоговый включает в себя:**

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- В образовательной организации;
- На муниципальном уровне в рамках работы РМО.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Руководитель МБДОУ в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

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

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

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

**План работы наставника – педагога с молодым специалистом  
на 2022 - 2023 учебный год**

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ОО Оформление документации группы Мониторинг детского развития. Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников (изготовление дидактических игр).	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, в плана по самообразованию. Родительское собрание Моделирование педагогических ситуаций Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО. Помощь организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Октябрь
3.	Изучение методики проведения образовательной деятельности ,утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики. Эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям.	Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	Декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленный просмотр локальных документов ОО.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ОО.	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	Февраль

	современных технологий в воспитательном процессе. Использование современных здоровье сберегающих технологий.	Консультация и ответы на интересующие вопросы.	
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями , участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Просмотр развивающей предметно-пространственной среды по областям. Рекомендации по полонению развивающей среды в группе. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май

**Форма индивидуального образовательного маршрута молодого педагога**

<b>ФИО (полностью)</b>				
<b>Муниципалитет</b>				
<b>Организация</b>				
<b>Должность</b>				
<b>Профессиональн ые дефициты / Задачи на предстоящий период</b>	<b>Образовательн ые задачи</b>	<b>Формы работы/ взаимодействи я по реализации образовательн ых задач</b>	<b>Сроки реализаци и (указать даты / месяц(ы), год)</b>	<b>Форма предъявлен ия результата</b>
1	2	3	4	5

### Анкета для наставника

*Уважаемый педагог!*

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

*К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.*

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
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, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера 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 стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
▪ в основном самостоятельное изучение стажером 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 ДООУ:

## Анкета для наставляемого

*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 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.

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;

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.

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

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

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.

## Вводная анкета для молодого педагога

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) \_\_\_\_\_

## Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка; 2 –  
средний уровень развития навыка; 1 –  
развитие навыка не проявляется.

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

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

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

4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b><i>Аналитические навыки</i></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 \_\_\_\_\_.