

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
(ГРУППОВАЯ ФОРМА)  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга»  
(корпус 4)  
на 2023-2024 учебный год**

г. Югорск, 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ:

Паспорт проекта.....	3-4
1. Пояснительная записка.....	5
1.1 Актуальность разработки Программы.....	5
1.2. Цель, задачи Программы.....	6
2. Содержание программы.....	6-8
3. Этапы реализации программы наставничества.....	8-9
4. Формы работы наставника с молодым педагогом (наставляемым).....	9-10
5. Механизм реализации программы наставничества.....	10
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	10-11
7. Заключение.....	11
8. Приложение.....	13-20
Приложение 1. Примерный план по наставничеству.....	13-15
Приложение 2. Индивидуальный план работы наставника.....	16
Приложение 3. Опросные анкеты для участников наставничества на входе Программы наставничества.....	17-18
Приложение 4. Опросные анкеты для участников наставничества на выходе Программы наставничества.....	19-20
Приложение 5. Отчет наставляемого о проделанной работе за учебный год.....	21
Приложение 6. Карта-анализ молодого педагога.....	22
Приложение 7. Отчет наставника о проделанной работе.....	23

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида «Радуга»**

Наименование программы	Программа наставничества Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее по тексту – Программа)
Основания для разработки Программы	Национальный проект «Образование», утверждённый президиумом Совета при Президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10).
	Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р - 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
	Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 год)
	Приказ Минтруда России № 544 от 18.10.2013г. "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
	Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой) модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
	Приказ начальника Управления образования администрации города Югорска от 25.04.2022 №291 «О внедрении и реализации системы (целевой) модели наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях города Югорска»
	Устав Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга»
Участники реализации основных мероприятий Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;</li> <li>• Старший воспитатель;</li> <li>• Педагог – наставник;</li> <li>• Наставляемый</li> </ul>
Цель Программы	оказание помощи молодым педагогам по созданию в дошкольных группах условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства

<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● создать педагогические условия, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности педагога дошкольных групп в работе с детьми дошкольного возраста;</li> <li>● способствовать успешной адаптации начинающего педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольных группах;</li> <li>● ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности: <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;</li> <li>- формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;</li> <li>- оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.</li> </ul> </li> <li>● использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих педагогов</li> </ul>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться.</li> <li>- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.</li> <li>- Происходит рост самооценки наставника.</li> </ul> <p><u>Наставничество для молодого педагога:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.</li> <li>- Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.</li> <li>- Начинающие педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста;</li> <li>- Ускорится процесс профессионального становления молодого педагога</li> <li>- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</li> </ul> <p><u>Наставничество для Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сокращает срок адаптации новых сотрудников.</li> <li>- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.</li> <li>- Способствует развитию навыков коммуникаций.</li> <li>- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</li> </ul>
<p>Срок реализации Программы</p>	<p>с 01.09.2023 г. по 31.05.2024 г.</p>

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Актуальность разработки Программы

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»*

*А.С. Макаренко*

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

Молодые педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители (законные представители), 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 педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, старший воспитатель осознают 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 педагогов.

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, специалистами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов - наставников с молодыми педагогами – наставляемыми на уровне образовательного учреждения.

**Актуальность.** Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель детей дошкольного возраста», 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 педагогов, не только администрацией образовательного учреждения, но и коллегами в первую очередь опытными

педагогами. 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 педагогов или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

## 1.2. Цель, задачи Программы

**Цель Программы** – оказание помощи молодым педагогам по созданию в дошкольных группах условий их профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

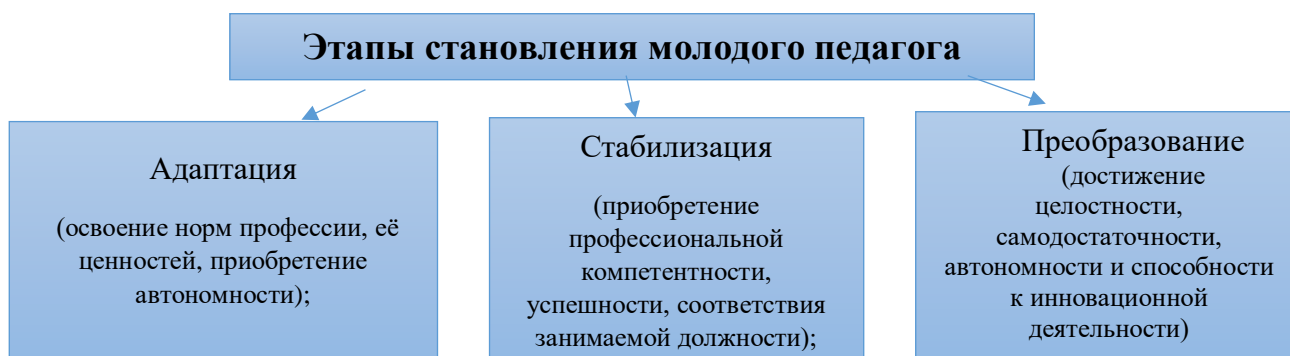
### Задачи Программы:

1. создать педагогические условия, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности педагога дошкольных групп в работе с детьми дошкольного возраста;
2. способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольных группах;
3. ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
  - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
  - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
  - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.
4. использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих педагогов.

## 2. 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.

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 три года – это период становления молодого педагога.



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

В МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

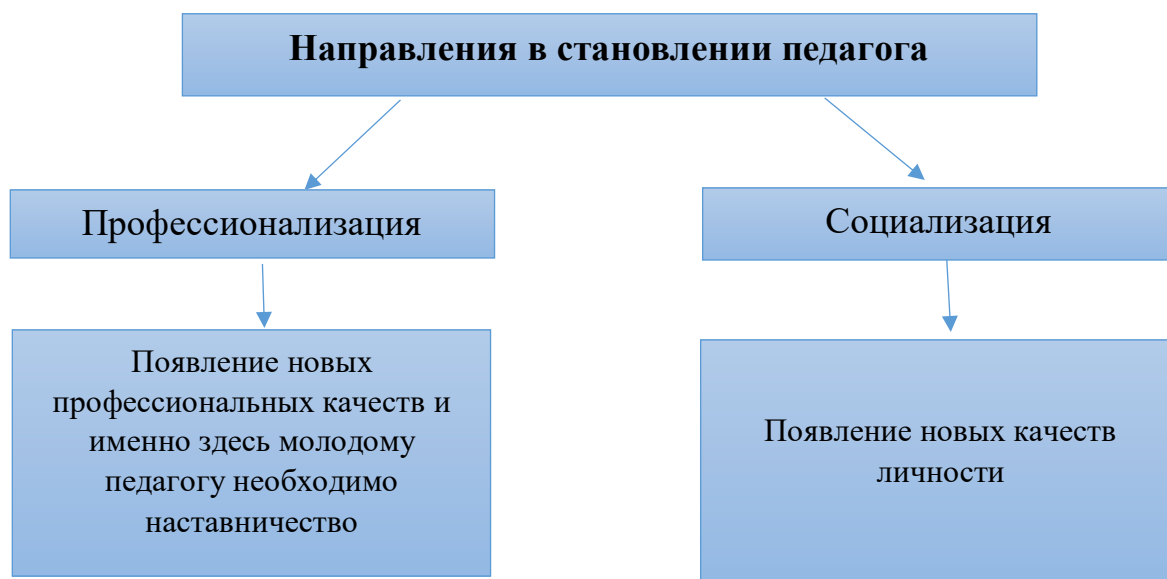
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), 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 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.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя, специалиста):



Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, специалист), обладающий высокими 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: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности; - отсутствие жалоб от родителей (законных представителей) воспитанников и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- доскональное 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 (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления; - желание помогать людям (помощь раскрыться молодым педагогам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

### 3. Этапы реализации Программы

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

#### Этапы реализации программы:

#### **1 этап. Подготовительный.**

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

Подготовительный этап реализации Программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых педагогов (наставляемых) за педагогами- стажёрами (наставниками).
- Подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом заведующего МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» с указанием срока наставничества (не менее одного года).

#### **2 этап. Основной.**

**Цель:** реализация основных положений Программы.

Основной этап реализации Программы включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы дошкольного образования МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» на 2023-2024 учебный год, разработанной на основе Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и Федеральной основной программы дошкольного образования.
- Совместное изучение используемых в учреждении педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых педагогов с особенностями организации развивающей предметно-пространственной среды в группах в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО и СанПиН.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов (наставляемых) 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 педагогов по работе с родителями (законными представителями) воспитанников.
- Определение тематики и составление плана самообразования молодых педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

В методическом сопровождении деятельности молодых педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы педагога 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 дошкольных групп.

### 3 этап. Итоговый.

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

Итоговый этап реализации Программы включает в себя:

- Показ молодыми педагогами открытых мероприятий:
  - в образовательном учреждении;
  - на муниципальном уровне;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы внутри учреждения, на городских методических объединениях, интернет-сообществах;

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом (наставляемым) целей и задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### 4. Формы работы наставника с молодым педагогом (наставляемым)

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 наставника с молодыми педагогами (наставляемыми)</b>		
<b>Уровень образовательного учреждения</b>	<b>Муниципальный уровень</b>	<b>Администрация дошкольных групп</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Диалог, беседа.</li> <li>— Индивидуальная, групповая консультация.</li> <li>— Самоанализ собственной деятельности.</li> <li>— Семинары-практикумы, круглые столы, деловая игра</li> <li>— Анкетирование, опрос.</li> <li>— Мастер-класс педагога наставника.</li> <li>— Взаимопосещение, открытые просмотры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Городские методические объединения.</li> <li>— Городские семинары, вебинары, конференции.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Повышение квалификации по приоритетным направлениям;</li> <li>— Аттестация</li> <li>— Участие в конкурсах профессионального мастерства</li> </ul>

— Анализ педагогических ситуаций.		
-----------------------------------	--	--

Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

### **5. Механизм реализации программы наставничества**

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми педагогами – наставляемыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем директора по дошкольному образованию.

Старший воспитатель и заместитель директора по дошкольному образованию осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников и наставляемых.

Заместитель директора по дошкольному образованию в начале учебного года представляет молодого педагога педагогическим работникам дошкольных групп, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога (наставляемого) с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству (Приложение 1) каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год (Приложение 2), в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает:

- посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым педагогом (наставляемым);
- анализ планирования образовательной деятельности и отчетной документации.

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

### **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

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

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

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

#### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы**

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пары "наставник- наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой Программы;

2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль хода Программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной Программы;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов.** По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты (Приложение 3, Приложение 4). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

**Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

Мониторинг влияния программ на всех участников позволяет оценить изменения, происходящие у участников Программы и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с образовательной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. По итогу реализации программы наставничества наставник и наставляемый оформляют отчетные документы согласно Приложениям 5,6,7.

Анализируя результаты, можно делать вывод о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс оценки результатов влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу и второй - по итогам прохождения Программы.

Следовательно, все показатели, подлежащие оценке и контролю в результате прохождения программы, фиксируются два раза.

Задачи мониторинга программ:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар «наставник – наставляемый».
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Первый этап мониторинга позволяет определить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Анализ характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

**Ожидаемые результаты.**

Результатом мониторинга является оценка динамики:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности, обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Данные, полученные в результате анализа, позволят зафиксировать изменения в участниках программы наставничества, спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Также результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании изменения в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник - наставляемый.

## **7. Заключение**

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений

Использование в дошкольных группах системы наставничества позволяет педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом, развить профессиональные навыки, умения и компетенции.

Примерный план по наставничеству

Месяц	Содержание работы	Форма проведения	Ответственный
Август - сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка программы наставничества</li> <li>- назначение наставника и наставляемого.</li> <li>- диагностика проблем педагога;</li> <li>- оформление документация педагога в соответствии с требованиями;</li> <li>- изучение ФГОС ДО;</li> <li>- планирование образовательной деятельности в условиях ФГОС ДО (составление конспектов мероприятий, режимных моментов);</li> <li>- ознакомление с понятием развивающая предметно – пространственная среда</li> <li>- выбор темы по самообразованию;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анкетный опрос</li> <li>- консультирование</li> <li>- ответы на интересующие вопросы с целью адаптации педагога к работе в дошкольных группах</li> <li>- анализ документации</li> <li>- экскурсия по дошкольным группам, регистрация в педагогических сообществах средствами интернет -ресурсов</li> </ul>	педагоги старший воспитатель
октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомление с нормативно – правовой базой;</li> <li>- организация процесса педагогической диагностики;</li> <li>- методика проведения детских праздников, тематических развлечений;</li> <li>- посещение непосредственно-образовательной деятельности наставника;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультация</li> <li>- оказание практической помощи</li> <li>- подбор методической литературы по теме самообразования</li> <li>- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность в дошкольных группах</li> <li>- наблюдение за деятельностью наставника</li> </ul>	педагоги старший воспитатель
ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников, ознакомление с</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование в составлении плана с родителями и подборе материалов</li> <li>- изучение методической литературы</li> </ul>	Педагоги-наставники Молодые специалисты

	нетрадиционными формами взаимодействия - оформление наглядной информации для родителей - определение методов работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ и инвалидностью - показ открытого занятия совместно с педагогом наставником	- ознакомление с адаптированными образовательными программами	
декабрь	- изучение современных педагогических технологий (ИКТ, интерактивные технологии, здоровьесберегающие, личностно – ориентированные и др.) - ознакомление с игровой технологией В.В. Воскобовича - выявление трудовой мотивации педагогической направленности	- взаимопосещение - применение на практике технологий - анкетный опрос	
январь	- организация индивидуальной работы с детьми - обучение по подготовке отчетной документации (выполнение образовательной программы) - моделирование педагогических ситуаций	- оказание помощи в составлении плана индивидуальной работы с детьми - вовлечение педагога в сферу профессиональной деятельности	педагоги старший воспитатель заместитель заведующего по ВиМР
февраль	- организация игровой деятельности дошкольников - использование в работе ИКТ - обсуждение и анализ педагогических ситуаций - открытый показ непосредственно-образовательной деятельности с педагогом - наставником	- практикум по организации игровой деятельности - использование презентаций, видеороликов, игр и упражнений на интерактивной доске в работе с детьми и по взаимодействию с родителями - собеседование	воспитатели
март	- просмотр конспектов и проведение организованной образовательной деятельности - подготовка к выступлению в рамках заседаний педагогических сообществах	- наблюдение деятельности, собеседование - помощь в приобретении уверенности при публичных выступлениях и налаживании профессионального	педагоги

	и родительской общественности	контакта с опытными педагогами	
апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация процесса педагогической диагностики</li> <li>- подготовка отчетной документации по результатам деятельности за учебный год</li> <li>- определение педагогической стрессоустойчивости</li> <li>- транслирование приобретенного опыта работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование</li> <li>- оказание практической помощи</li> <li>- тестирование</li> <li>- открытый показ совместной деятельности, наблюдение, совместный анализ, обмен мнениями</li> <li>- самоанализ деятельности</li> </ul>	воспитатели старший воспитатель
май	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение методик проведения и обследования воспитанников, форм его проведения, подбор диагностического материала;</li> <li>- подготовка к летней оздоровительной работе;</li> <li>- подбор форм организации экскурсий и целевых прогулок;</li> <li>- изучение методов регулирования поведения воспитанников для обеспечения безопасной образовательной среды;</li> <li>-- отчет о состоянии работы по теме самообразования.</li> <li>- подведение итогов работы за учебный год.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование</li> <li>- оказание практической помощи</li> <li>- изучение методической литературы, разработка конспектов. планов</li> </ul>	воспитатели старший воспитатель

**Индивидуальный план работы наставника**

Ф.И.О. наставляемого, должность \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника, должность \_\_\_\_\_

Тема, Цель Содержание мероприятий	Формат	Срок	Отметка о выполнении, дата, подпись наставляемого

Ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / (подпись наставляемого)

Дата \_\_\_\_\_

Комментарии наставника о результатах проведенной работы (итог наставничества)

---



---



---



---

Подпись наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



## Приложение 3

### Опросные анкеты для участников наставничества на входе Программы наставничества

#### Анкета

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества										
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества										
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий										
6. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков										
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков										
9. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации										
10. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?										
11. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

14. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию Ваших профессиональных навыков? (нужное подчеркнуть) Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Дата заполнения анкеты \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

## Анкета

ФИО наставника \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества										
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия										
6. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическим навыками?										
8. Ожидаемое качество разработанной Вами индивидуального плана развития под руководством наставника										
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
10. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

12. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

13. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (нужное подчеркнуть) Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

14. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Дата заполнения анкеты \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

**Опросные анкеты для участников наставничества на выходе Программы наставничества**

**Анкета**

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы наставничества										
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Качество организационных мероприятий										
6.Полезность организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков										
7. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков										
9. Качество программы профессиональной адаптации										
10. Ощущение поддержки наставника?										
11. Насколько Вы довольны совместной работой?										

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Насколько оправдались Ваши ожидания?										

14.Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

15.Чего Вам не хватило в программе и /или что хотелось изменить? \_\_\_\_\_

16. Как часто проводились мероприятий по развитию Ваших профессиональных навыков? (Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда)

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет].

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет].

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет].

20. Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации [да/нет].

21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет].

22. Заметил рост профессиональной компетентности благодаря программе наставничества [да/нет].

23. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы? [да/нет].

Дата заполнения анкеты \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

## Анкета

ФИО наставника \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы наставничества										
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия										
6. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?										
8. Качество разработанной Вами индивидуального плана развития под руководством наставника										
9. Включенность наставляемого в процесс										
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

13. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

14. Чего Вам не хватило в программе и /или что хотелось изменить? \_\_\_\_\_

15. Как часто проводились мероприятий по развитию профессиональных навыков у наставляемого? (нужное подчеркнуть) Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет].

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет].

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет].

19. Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации [да/нет].

20. Заметил рост профессиональной компетентности благодаря программе наставничества [да/нет].

21. Появилось желание и /или силы реализовывать собственные профессиональные работы [да/нет]

Дата заполнения анкеты \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Отчет наставляемого о проделанной работе за \_\_\_\_\_ учебный год

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году?  
–вечера, досуги (с указанием названия, даты) \_\_\_\_\_
2. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия)?  
\_\_\_\_\_
3. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены?  
\_\_\_\_\_
4. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью?  
\_\_\_\_\_
5. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным?  
\_\_\_\_\_
6. Повышали ли Вы свою квалификационную в этой учебном году (курсы, семинары)  
\_\_\_\_\_
7. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего? \_\_\_\_\_
8. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?  
\_\_\_\_\_
9. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)?  
\_\_\_\_\_

Дата заполнения «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

Карта-анализ занятия молодого педагога

Дата \_\_\_\_\_  
 Образовательная область \_\_\_\_\_ Тема \_\_\_\_\_  
 Группа \_\_\_\_\_  
 ФИО педагога \_\_\_\_\_

№	Критерии, показатели		3 балла	2 балла	1 балл
1.	Обоснованность целей и задач (понятны, конкретны и соответствуют содержанию)				
2.	Мотивация детей к поиску решения познавательной проблемы. Постановка проблемной ситуации.				
3.	Побуждающие вопросы сформулированы корректно.				
4.	Личностный подход к каждому ребёнку, индивидуализация общения. (Например, «Мне интересно твоё мнение, Ваня». «Послушайте, что предлагает Саша». «Маша, как тебе предложение Димы?»).				
5.	Наличие вопросов, предполагающих выбор детей (места, деятельности, материала)				
6.	Создание условий для самостоятельной деятельности детей (как, где, что)				
7.	Соответствие возрасту, целям и задачам				
8.	Реакция воспитателя	Проявление партнёрской позиции (естественный тон, расположение на одном уровне с детьми)			
		Обогащение опыта детей собственным примером (собственная работа воспитателя)			
		Поддержка детской инициативы (реакция на любую реплику, на каждого ребёнка – кивок, «Я тебя услышала»; различные приёмы воспитателя – «Я не знаю», «Я забыла»)			
		Стимулирование речевой активности (открытые вопросы (например, «Почему это произошло?»), фразы типа «докажи», «объясни»).			
		Умеет ли воспитатель держать паузу после заданного вопроса, дожидаясь ответа детей			
		Дозированная помощь (советом, своим примером, ответом на вопрос)			
		Адекватная реакция педагога на реплики детей. («Интересная идея». «Здорово». «Интересно будет посмотреть, что у тебя получится». «Если хочешь, конечно можно»).			
9.	Атмосфера во время самостоятельной деятельности (свободное передвижение, общение)				
10.	Рефлексия	Возврат к цели («Для чего мы это делали?»)			
		Открытые вопросы, стимулирующие анализ, осмысление детьми их деятельности («У нас получилось?», «У тебя получилось?», «Что было трудного»? «Как вы этого добились»? «Как справлялись»? «Что самое интересное?», «Что хотели бы исправить?», «Кто помог тебе выполнить задание?», «А ты помогал?»)			
		Открытые вопросы, стимулирующие дальнейшее целеполагание («Где ещё пригодится»? «Кому вы об этом расскажите?», «Что ещё можно сделать?»), «Что ещё			

		хотели бы узнать?», «Какой способ выбрали бы в следующий раз?»)			
		Ситуации успеха для каждого ребёнка. Эмоциональный подъём (Похвала. «Я горжусь вами». «Вы молодцы». Ритуал завершения общения.).			

Критерии оценки: Высокий уровень -3 балла, Средний уровень -2 балла, Низкий уровень – 1 балл

Карту заполнил \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

## Приложение 7

### Отчёт о проделанной работе

**Молодой специалист: Ф.И.О.**

**Образование:**

**Должность:**

**Периоды наставничества:**

**Заключение о результатах работы по наставничеству:** краткое описание проделанной работы с перечислением выбора форм наставничества, трудности при работе с наставляемым, причины трудностей, приемы и методы их решения.

**Цель:**

**Задачи:**

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

**Вывод:**

**Рекомендации:**

**Наставник:** Ф.И.О., должность

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

**Подпись:**