

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №55 города Ставрополя

Принято:  
Решением Педагогического совета  
прокол №3 от 27.01.2023г.

Утверждено  
Приказом от 27.01.2023г. №128-ОД  
Заведующий МБДОУ д/с № 55  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Фурсова

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
для работы с наставляемыми  
педагогами МБДОУ д/с №55**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы	
1.	Пояснительная записка
2.	Цели и задачи наставничества
3.	Планируемые результаты
4.	Методологическая основа Программы
5.	Сроки реализации Программы
6.	Этапы реализации Программы
7.	Содержание программы
8.	Условия эффективного наставничества
9.	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с наставляемым
10.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы Наставничества
11.	Механизмы мотивации и поощрения наставников
Приложение 1. Форма индивидуального плана работы наставника с наставляемым	
Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 3. Анкеты для наставляемого	
Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков наставляемых	
Приложение 5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества для работы с наставляемыми педагогами МБДОУ д/с №55
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 55 города Ставрополя
Адрес организации исполнителя	355032, Российская Федерация, Ставропольский край, город Ставрополь, ул. Тухачевского, 29/3
Телефон	8 (8652) 76-24-33
Адрес сайта	stavsad55.ru
Целевая аудитория	Педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении

**Цель программы** Оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

### **Задачи программы:**

1. Ускорить процесс профессионального становления работников, развивать их способность самостоятельно, качественно выполнять должностные обязанности.
2. Помочь в адаптации работникам к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре.
3. Развивать у работника интерес к осуществляемой профессиональной деятельности.
4. Развивать профессионально значимые качества личности.
5. Формировать активную гражданскую и жизненную позиции.
6. Создать в коллективе благоприятный социально-психологический климат.

### **Краткое содержание программы**

В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с наставляемыми педагогами через организацию работы

наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с педагогами в дошкольном учреждении. Разработка содержания и форм работы с педагогами.

### **Актуальность программы**

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, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации педагога с небольшим опытом работы к трудовой деятельности. Интерес и творчество педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

### **1. Пояснительная записка**

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

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

С первого дня работы в образовательном учреждении 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.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

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 со следующими сотрудниками:

– молодыми специалистами-лицами в возрасте до 35 лет, принятыми на работу в муниципальные дошкольные организации Ставропольского края в течение трёх лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, с определённым уровнем образования - бакалавриат, магистратура, среднее профессиональное, которые впервые устраиваются на работу;

-впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей;

- педагогами, имеющими стаж педагогической деятельности не более трёх лет в занимаемой должности;

- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий в определённой возрастной группе (по отдельной тематике).

## **2. Цели и задачи наставничества**

**Цель наставничества:** оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

**Задачи программы:**

1. Ускорить процесс профессионального становления работников, развивать их

способность самостоятельно, качественно выполнять должностные обязанности.

2. Помочь в адаптации работникам к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре.

3. Развивать у работника интерес к осуществляемой профессиональной деятельности.

4. Развивать профессионально значимые качества личности.

5. Формировать активную гражданскую и жизненную позиции.

6. Создать в коллективе благоприятный социально-психологический климат.

### **3. Планируемые результаты программы**

1. Ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности

2. Адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;

3. Развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности

4. Развитие профессионально значимых качеств личности

5. Формирование активной гражданской и жизненной позиции

6. Создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

### **4. Методологическая основа программы**

Профессиональному становлению, как педагогической проблеме большое внимание уделяют учёные С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластелин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в

процессе его социально-профессионального становления –

работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

## **5. Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учётом потребности в данной Программе.

## **6. Этапы реализации Программы**

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации Программы:

### **1. этап. Диагностический**

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы:** опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа профессионального становления педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься

изменения и дополнения.

## **2. этап. Практический.**

Задача этапа: реализация основных положений Программы. Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3. этап. Аналитический**

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

- Анализ результатов работы наставляемого с детьми;
- Динамика профессионального роста педагога;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Подведение итогов, выводы

## **7. Содержание Программы**

### **1. Адаптация наставляемого.**

Реализация этой части Программы предусматривает помощь начинающему

педагогу в преодолении неизбежных профессиональных психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение наставляемого в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом Программы предполагает детальное изучение педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение открытых занятий, проводимых опытными педагогами, с их последующим анализом и т.д. Важно наставляемых педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

## **8. Условия эффективного наставничества**

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативная работа наставничества будет в случае:

- взаимной заинтересованности сторон;
- административного контроля за процессом наставничества;
- подведением промежуточных результатов сотрудничества.

## **9. Основные формы работы наставника с наставляемым**

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

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании педагога.

2. Контроль за деятельностью работника в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

Формы наставничества

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог-педагог»
- 2) «руководитель образовательной организации-педагог»

## Применяемые технологии

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1.	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	наставляемый
2.	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	наставляемый
3.	Интерактивная технология	Организация процесса обучения, в котором невозможно участие наставляемого в коллективной работе, основанном на взаимодействии всех его участников процесса обучения с применением интерактивных технологий. Интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие наставника и наставляемого при помощи интерактивных технологий.	наставляемый, наставник, коллектив
4.	Тренинговая технология	Система деятельности, способствующая отработке профессиональных навыков и определённых решений. Тренинговые технологии (в отличие от привычного повторения) подразумевают целенаправленные, систематические действия по отработке одного или нескольких видов деятельности; - Консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы.	наставляемый, наставник, куратор
5	Информационные	Педагогическая технология, применяющая специальные способы, программные и технологии (ИТ) обучения, технические средства (кино, аудио и видеотехнику, компьютеры, телекоммуникационные сети) для работы с информацией". Целью ИТ является качественное формирование и использование информационных ресурсов в соответствии с потребностями пользователя. Методами ИТ являются методы обработки данных.	наставник
6.	Проектная технология	Предполагает: наличие проблемы, требующей интегрированных знаний и исследовательского поиска ее решения; практическую, теоретическую, познавательную значимость предполагаемых результатов; самостоятельную деятельность педагога; структурирование содержательной части проекта с указанием поэтапных результатов; использование исследовательских методов, т.е. определение проблемы, вытекающих из неё задач исследования, выдвижения гипотезы их решения.	наставляемый, наставник

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

## **10. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества**

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

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

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Сбор данных осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трём формам наставничества.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник -наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

## **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на дошкольном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров;

- Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- Награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ наставника и наставляемого

Ф.И.О. наставляемого \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения: дата, подпись наставника	Оценка выполнения: дата, подпись наставляемого
1	Выявление знаний и затруднений у наставляемого. Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника и наставляемого, направленного на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.			
2	Ознакомление с основополагающими документами, регламентирующими деятельность ДОУ			
3	Организация помощи по организации качественной работы с документацией.			
4	Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ООД, открытые просмотры организованной образовательной деятельности, эффективное использование дидактического материала в работе. Координация и оптимизация профессиональной деятельности.			

5	Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей (консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей). Помощь в организации и проведении родительских собраний, нетрадиционных мероприятий с родителями			
6	Мониторинг детского развития (Помощь в подборе диагностического материала).			
7	Выбор темы самообразования, совместное составление перспективного плана по теме самообразования.			
8	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий (консультации, ответы на вопросы молодого специалиста).			
9	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности (обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме)			
10	Культура речи педагога (консультативная помощь наставляемому)			
11	Использование в работе ИКТ, электронных образовательных ресурсов (помощь и ответы на все интересующие вопросы)			
12	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи, участие в общественной жизни учреждения			
13	Мониторинг профессионального роста педагога. Выбор диагностических методик, осуществление мониторинга).			

14	Отчёт о выполнении индивидуального плана			
----	--	--	--	--

## Приложение 2

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

Уважаемый педагог!

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

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

№ п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
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, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	– освоение практических навыков работы;	
	– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
	– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	самостоятельное изучение педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
	– в основном самостоятельное изучение педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	

– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

---



---



---



---



---



---



---



---

Приложение 3

### Анкеты для наставляемого

#### 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;
- семинарам-практикумам;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- другое допишите)\_\_\_\_\_.

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практик ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций;

- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите)\_\_\_\_\_.

Приложение 4

**Диагностическая карта оценки навыков наставляемого**

Наставляемый: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки наставляемого по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

№ п/п	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 образовательной программы ДОУ			
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			
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:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Рекомендации:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**

за \_\_\_\_\_ учебный год

Наставляемый \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству:

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

Рекомендации: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

