муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 1» (МБДОУ № 1)
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса 21а
ОГРН 1032402941383 ИНН 2466054911 КПП 246601001
Т. 227-87-31 Факс 227-87-31 e-mail: dou1@mailkrsk.ru

Согласовано:
на Совете педагогов
Протокол №3
от 21.01.2025 г.

Утверждаю: _____
Заведующий МБДОУ №1: Т.В. Зиновьева
Приказ №01-03-44 от 22.01.2025 г.

Программа наставничества для работы с молодыми (начинающими) педагогами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1»

Красноярск, 2025 г.

Содержание.

№/п	Наименование раздела	страница
1.	Паспорт программы наставничества	3
2.	Пояснительная записка программы наставничества	4 -6
3.	Содержание программы наставничества	6 - 13
3.1	Система работы с молодыми (начинающими) педагогами.	6 -7
3.2	Этапы реализации программы наставничества	7 - 9
3.3	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым (начинающим) педагогом.	9 -10
3.4	Примерный план работы педагога наставника с молодым (начинающим) педагогом.	10 -13
Приложение 1	Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого (начинающего) педагога	13
Приложение 2	Анкета педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.	13
Приложение 3	Вводная анкета для молодого (начинающего) педагога	14 -15
Приложение 4	Анкета молодого (начинающего) педагога	16 -17
Приложение 5	Диагностическая карта оценки навыков молодого (начинающего) педагога	17 -18
Приложение 6	Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества.	18 -19

1. Паспорт программы

Общая информация о программе	
Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми (начинающими) педагогами МБДОУ №1
Авторы	Остапенко Н.М., Анищенко З.И. Потехина Н.М.
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №1»
Целевая аудитория	Молодые (начинающие) педагоги дошкольной организации со стажем работы менее 3-х лет
Сроки реализации программы	С 2025-2029 гг.
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодым (начинающим) педагогам в планомерном раскрытии индивидуальных педагогических способностей, формировании профессиональных компетентностей, успешной самореализации в профессиональной деятельности.
Задачи	1. Удовлетворять потребность молодых (начинающих) педагогов в непрерывном образовании и сказывать им помощь в преодолении различных затруднений. 2. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. 3. Помочь молодым (начинающим) педагогам внедрить современные подходы и передовые технологии в образовательный процесс. Приобретение практических навыков. 4. Установление партнерских отношений сотрудничества и взаимодействия между молодым (начинающим) педагогом и коллективом коллег. 5. Отслеживание становления и развития педагогической деятельности молодого (начинающего) педагога
Основные направления	1. Изучение нормативно – правовой базы (программ, локальных актов, инструкций и т.д.) обеспечивающих профессиональную деятельность молодого (начинающего) педагога. 2. Повышение мастерства молодого (начинающего) педагога в овладении профессиональными компетентностями при планировании, моделировании и проведении различных педагогических мероприятий. 3. Проведение мониторинга развития профессиональных компетентностей молодого (начинающего) педагога, анализ результатов педагогической деятельности.
Условия эффективности	1. Обеспечение теоретической, практической, психологической, методической поддержкой молодого (начинающего) педагога. 2. Системность в реализации системы наставничества.

2. Пояснительная записка

Нормативными основами наставничества являются нормативно - правовые акты:

• Конституция РФ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р).

▪ Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

▪ Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

▪ Федеральный проект «Современная школа»

▪ Распоряжение министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

▪ Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-03 «О внедрении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края»

▪ Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

▪ Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»

▪ Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

▪ Постановления Правительства Красноярского края от 01.03.2022 N 152-п, от 26.04.2022 N 336-п

▪ Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»

▪ Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

• Приказ № 253\п-ГУО от 25.05.22. «Об утверждении Положения о системе 9целевой модели наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Красноярска»

• Приказ № 505/п от 18.12.2024 г. «О назначении муниципального координатора, утверждение муниципальной дорожной карты»

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

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого (начинающего) педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого (начинающего) педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с 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 (начинающих) педагогов. При взаимодействии опытных и молодых (начинающих) педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

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

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги в том числе:

- Проблемы молодого (начинающего) специалиста в новом коллективе,
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Актуальность

Молодые (начинающие) специалисты в начале профессионального развития, а также педагоги, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы образования, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и детским сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

3. Содержание Программы.

3.1. Система работы с молодыми (начинающими) педагогами.

Система работы с молодыми (начинающими) педагогами начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

В своём профессиональном становлении молодой (начинающий) педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Молодой (начинающий) воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя. По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
- Молодой (начинающий) воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

2 ступень – 2 -5- й год работы (развивающий) - процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 ступень – 5-6 й год работы (становления) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

План действий системы работы с молодыми (начинающими) педагогами:

1. Сбор информации о молодом (начинающим) педагоге.
2. Определение наставника.
3. Составление плана взаимодействия наставника с наставляемым
4. Накопление теоретического и практического материала (опыта) взаимодействия.
5. Проведение и участие в семинарах, практикумах, консультациях, педсоветах, просмотров, мастер – классов.
6. Проведение: НОД, продуктивной деятельности, проектной деятельности, праздников, развлечений. акций и т. д.
7. Оформление: перспективных планов, конспектов, сценариев, планов взаимодействия.

При организации взаимодействия наставника с наставляемым процесс наставничества затрагивает всех субъектов взаимодействия.

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – молодой (начинающий) педагог.	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, пособиями, литературой.
Молодой (начинающий) педагог – воспитанники	1. Формирование авторитета педагогами, интереса и уважение к нему.
Молодой (начинающий) педагог – родители	1. Формирование авторитета педагогами, интереса и уважение к нему. 2. Подтверждение профессионального образования в рамках ДО.
Молодой (начинающий) педагог – коллеги	1. Оказание моральной и профессиональной поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации Программы.

Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых (начинающих) педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми (начинающими) педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого (начинающего) педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые (начинающие) педагоги условно делятся на три группы:

1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Педагоги, имеющие достаточную теоретическую подготовку, но не имеющие опыта практической работы	Педагоги со слабой развитой мотивацией труда.
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		

Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения Поощрения

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

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами 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 опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого (начинающего) педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого (начинающего) педагога;
- Рейтинг молодого (начинающего) педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми (начинающими) педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым (начинающим) педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых (начинающих)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.

ККИПКиППРО, МКУ КИМЦ	Уровень образовательной организации
1.Курсы повышения квалификации. 2.Районные методические объединения. 3.Семинары, конференции. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры. 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Диссеминация опыта. 11.Деловая игра. 12.Круглый стол. 13.Конкурс профессионального мастерства.

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемые результаты.
		1 год	
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого (начинающего) педагога.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого (начинающего) педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого (начинающего) педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

		обобщения полученных данных.	
5.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого (начинающего) педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
9.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
10.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
11.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы пед. мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого (начинающего) педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
12.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого (начинающего) педагога.
13.	Проектирование конспектов ООД в контексте	Организация самостоятельного	Компетентность молодого (начинающего) педагога в

	требований ФГОС ДО.	проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	проектировании и анализе ООД.
2 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы пед. мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4	Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.

7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Выявление дефицита профессиональных компетенций
8.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Отчет наставника и наставляемого

Приложение 1.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого (начинающего) педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

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 молодой (начинающий) педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№/п	Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1.	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	

5.	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7.	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; - освоение практических навыков работы; – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; - освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; – личные консультации в заранее определенное время; – личные консультации по мере возникновения необходимости; – поэтапный совместный разбор практических заданий.	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____

_____

Приложение 3.

Вводная анкета для молодого (начинающего) 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
- 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.

Анкета для молодого (начинающего) педагога для анализа промежуточных результатов работы

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 Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:
- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое

_____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- Другое

_____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- Другое

_____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- Другое

_____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое

_____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

_____

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

_____

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого (начинающего) педагога

Молодой педагог: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция:
Оцените навыки молодого (начинающего) 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.

№/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 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			
Организаторские и коммуникативные навыки				
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 (АООП 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 (АООП 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			
Аналитические навыки				
1.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО (АООП 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,
ФИО
чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.
Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ профессиональном уровне.

Рекомендации:

В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____навыки, в особенности навыки_____.

Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за _____ учебный год

Наименование ДОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
Шкала оценок			
1	**2**	**3**	**4**
не соответствует требованиям	частично соответствует (знания	соответствует требованиям (знания	превосходит требования

(знания и владение навыками отсутствует)	и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, неуверенно применяются на практике)	достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	(знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные умения.

№/п	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Рекомендации (комментарии)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
Предварительная оценка (на основании выставленных						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						

Заведующий МБДОУ №1:_____ _____

Подпись ФИО

«_____»_____20____г.

Наставник _____ _____

Подпись Ф.И.О.

«_____»_____20____г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ _____

Подпись ФИО

«_____»_____20____г.