

ПРИНЯТО  
на заседании методического совета  
МДОБУ «Детский сад № 2»  
протокол № 1  
от «15» 09 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий  
«МДОБУ «Детский сад № 2»  
Ю.М. Ринас  
приказом № 162  
от «29» сентября 2022 года



**ПРОГРАММА**  
**наставничества для работы с молодыми педагогами**  
**дошкольного образования**

2022

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3.Содержание программы.....	6
3.1. Система работы с молодыми педагогами.....	6
3.2. Этапы реализации программы.....	6
3.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом .....	8
Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	13
Приложение 2. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога .....	15
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	16
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.....	17
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.....	20
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	22

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования
<b>Авторы</b>	Зам. заведующего по ВМР Смирнова Н.О. Старший воспитатель Кубышкина М.П.
<b>Организация исполнитель</b>	МБДОУ «Детский сад № 2»
<b>Основание для разработки проекта</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;</li> <li>- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;</li> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г;</li> <li>- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;</li> <li>- 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 программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Программа развития МДОБУ «Детский сад № 2»</li> </ul>
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги со стажем работы по должности менее пяти лет, молодые педагоги.
<b>Этапы реализации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 этап – диагностический</li> <li>2 этап – практический</li> <li>3 этап – аналитический</li> </ul>
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов.</li> <li>3. Оптимизировать процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять</li> </ul>

	<p>возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>4.Сформировать умение теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы работы.</p> <p>5.Сформировать умение формулировать конкретные педагогические задачи и создавать условия для их реализации.</p>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<p>1. Организована школа дошкольных наук для молодых педагогов с целью повышения интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.</p> <p>2.Молодые специалисты стремятся взаимодействовать в профессиональном сообществе ДОО с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>3. Деятельность педагога осуществляется в соответствии с профессиональным стандартом и ориентирована на ценности саморазвития.</p> <p>4.Молодые педагоги качественно подбирают средства, формы и методы образовательной и воспитательной работы.</p> <p>5.Молодые специалисты четко формулируют свои педагогические задачи для успешной реализации ООП ДО.</p>

## 2. Пояснительная записка

Каждый руководитель ДОО, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МДОБУ «Детский сад № 2» является развитие кадрового потенциала.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования.

Начиная свою работу в ДООУ, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Исходя из анализа профессионального становления молодых педагогов МДОБУ «Детский сад № 2» выявлены следующие основные проблемы:

- проблемы входа в профессию, проблемы подготовки, компетентности и роста в профессии, интереса к педагогической деятельности;

- процесс профессионального становления воспитателя требует развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- молодые педагоги испытывают трудности в выборе средств, методов и форм работы; затрудняются формулировать конкретные педагогические задачи и создавать условия для их реализации.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

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

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Система работы с молодыми специалистами

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

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	- Создание условий для адаптации педагога на работе. - Знакомство с нормативными и локальными актами. - Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

#### 3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 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 педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога используя показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога (Приложение 1).

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

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

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

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

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от:

- этапа реализации программы;
- личностных качеств педагогов;
- уровня профессиональной подготовки молодых педагогов;
- от поставленных задач.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
<b><i>Содержание и цели работы</i></b>		
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.
<b><i>Формы работы</i></b>		
Индивидуальная, групповая консультация Семинары-практикумы Диалог, беседа Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций Самоанализ собственной деятельности Мастер-класс педагога наставника		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения Беседы Конкурс профессионального мастерства Мастер-класс

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (Приложение 2). 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 цели положения о наставничестве.

*Содержание этапа:*

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО 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 педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

## **3.3. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом**

<i>№ n/n</i>	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных дефицитов и запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)



2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Обучение правилам ведения документации	Педагог работает в рамках профстандарта.
3.	Обеспечение связи с молодым педагогом	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством мессенджеров	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Посещения занятий наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа образовательной деятельности	Молодой педагог осуществляет проектирование и анализ образовательной деятельности
5.	Проведение педагогической диагностики по освоению образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Карты индивидуального развития ребенка, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг профессионального роста молодого	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП

	педагога		
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	Решение о продлении или прекращении реализации программы
<b>2 год</b>			
1.	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
2.	Моделирование социокультурной деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
3.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской с применением конкретных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий
5.	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника	Наличие портфолио молодого педагога
6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Анализ и самоанализ ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
8.	Мониторинг профессионального роста молодого	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП

	педагога		
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
<b>3 год</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий
2.	Проведение мониторинга дефицита молодого педагога	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные индивидуальный образовательный маршрут педагога
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.	Разработка рабочей программы. 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.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Внедрения результатов инновационной деятельности, передового 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
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности молодого педагога**

Показатели	Владеет	Владеет частично	Затрудняется
Знание и выполнение требований нормативно-правовых документов, ЛНА ДОО			
Культура ведения документации			
Планирование и реализация образовательной работы			
Организация и проведение оценки индивидуального развития детей в рамках педагогической диагностики (работа с ИКР ребенка, способствующая оценке эффективности педагогических действий)			
Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе			
Организация продуктивной деятельности			
Организация познавательно-исследовательской деятельности			
Организация игровой деятельности (ролевой, режиссерской, с правилом)			
Организация коммуникативной активности			
Организация самообслуживания и бытовой трудовой деятельности			
Организация активности, формирующей пространственное мышление ребенка (конструирование)			
Организация музыкальной деятельности			
Организация восприятия художественной литературы и фольклора			
Организация двигательной активности			
Создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства			
Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности			

Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) для решения образовательных задач			
Использование методов и средств для психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей)			
Использование в профессиональной деятельности информационных технологий			
Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.			
Использование инновационных форм, методов образования			
Применение культурных практик в ДОО			
Осуществление самообразования			
Достижения воспитанников			

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение  
«Детский сад № 2 «Метелица» комбинированного вида»

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального становления молодого педагога  
в должности «\_\_\_\_\_»**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

20\_\_

Цели: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

**Индивидуальный план работы  
педагога наставника с молодым педагогом**

<i>№ п/п</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Формы и методы работы</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1.				
2.				
3.				

**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 педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
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	



## Анкеты для молодого педагога

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. 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) \_\_\_\_\_

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

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 педагога

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

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

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

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по			

	усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<b><i>Аналитические навыки</i></b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки\_\_\_\_\_.

Приложение 6

### Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ОУ						
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						
<b>Шкала оценок</b>						
<i>1</i>	<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
<b>Профессиональные знания и умения</b>						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						

3					
4					
5					
<b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок)					
<b>Итоговая оценка</b> (с учетом корректировок руководителя)					
<p>Руководитель _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">ПОДПИСЬ</p> <p>Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20 ____ г.</p> <p>Наставник _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">ПОДПИСЬ</p> <p>Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20 ____ г.</p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">ПОДПИСЬ</p> <p style="text-align: right;">Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20 ____ г.</p>					