

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 69

ПРИНЯТО:  
Педагогическим советом № 1  
Протокол № 1 от 29.08.2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОУ № 69  
А.П. Гадомина  
Приказ № 148 от 30.08.2022 г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
	Паспорт программы	2
I.	Целевой раздел программы	3
II.	Содержательный раздел программы	6
III.	Организационный раздел программы	9
	Приложение	10

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества МДОУ детского сада комбинированного вида с № 69.
2	Основание для разработки программы	<p>-Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г.№ 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>- Профессиональный стандарт «Педагог»;</p> <p>- Распоряжение Минпросвещения России 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»;</p> <p>- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»</p>
3	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.
4	Задачи	<p>1.Привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2.Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</p> <p>3.Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи.</p> <p>3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.</p>
5	Сроки реализации	

6	Участники программы	-Заведующий ДООУ -Зам. зав. по ВМР -Педагоги-наставники. -Молодые (вновь принятые) педагоги
87	Ожидаемые результаты	-Организована качественная эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь молодым и малоопытным педагогам, нуждающимся в профессиональной методической и практической помощи. - Молодые и вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. -Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ.

## 1. Целевой раздел программы

### Пояснительная записка

Программа разработана в соответствии с нормативными документами:

-Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г.№ 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Профессиональным стандарт «Педагог»;

- Распоряжением Минпросвещения России 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»;

- Распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае»

-Уставом МДОУ № 69

Программа направлена на формирование нового типа педагога- профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДООУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности

## Актуальность

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования К.Ю.Белой, Л.М.Денякиной, Н.Н.Лященко, Л.В.Поздняк, П.И.Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОО необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование у воспитанников самостоятельности и инициативы; создание системы мониторинга качества дошкольного образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса».

**Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДОО, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных воспитателей.**

### ***Проблема:***

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

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

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

**Задачи:**

1. Привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
  - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
  - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи.
  - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

**Ожидаемый результат:**

- Будет организована качественная эффективная консультативная, теоретическая и практическая помощь м молодым и малоопытным педагогам, нуждающимся в профессиональной методической и практической помощи.

- Молодые и вновь принятые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.

**Основные термины:**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом, навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

**Молодой специалист**- выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

**Малоопытный воспитатель** - человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

**Наставничество в ДОУ**-разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

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

## 11.Содержательный раздел Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому педагогу в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового педагога в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество в МДОУ № 69 (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы:

- с молодыми специалистами– выпускниками ВУЗов и колледжей;
- начинающими педагогами – специалистами с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ**

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

### ***Права наставника***

- Включать с согласия заведующего ДОУ (зам. зав. по ВМР), других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.
- Требовать рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме

### **Этапы реализации программы**

1. Подготовительный
2. Реализационный.
3. Итоговый.

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

- Изучение локальных актов ДОУ о наставничестве.
- Закрепление молодых педагогов за воспитателями наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми педагогами.
- Знакомство с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями.
  - Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.
  - Анкетирование молодого педагога с целью выявления затруднений в работе на начало года;
  - Самообразование воспитателя (выбор методической темы).



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

## **II. Реализационный этап включает в себя:**

- Изучение теоретического основания и содержания основной образовательной программы дошкольного образования «Детство».
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление комплексно-тематического и календарно-тематического планирования.
- Ознакомление молодых педагогов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых педагогов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых педагогов по работе с родителями.
- Самообразование молодых педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
- Посещение открытых педагогических мероприятий.
- Приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов.
- Проведение семинаров - практикумов по темам годовых задач.

### ***Педагог-наставник:***

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия молодого педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности молодого педагога.

### ***Формы работы, используемые в работе по наставничеству:***

- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов;
- взаимопосещение;
- консультации;
- открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их

родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности молодых педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

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

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

- Показ молодыми педагогами открытых мероприятий в ДООУ.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.

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

### **Механизм реализации Программы**

Реализация Программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), зам. зав. по ВМР, заведующим ДООУ.

Методическая служба и заведующий ДООУ осуществляют контроль реализацией Программы и за работой наставников.

Заведующий ДООУ в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником.

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

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

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

## **III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРГРАММЫ**

### **Методическое обеспечение программы**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая - М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.

## Приложения к Программе наставничества

### Приложение 1

#### План работы к Программе наставничества на \_\_\_\_\_ учебный год

№ п/п	Мероприятие	Дата	Ответственный
1.	Заседание группы молодых педагогов и педагогов наставников.	Сентябрь	Зам. зав. по ВМР
2.	Анкетирование «Анкета молодого педагога»		
3.	Рассмотрение индивидуальных планов работы с молодыми педагогами		
4.	Ознакомление с ООП ДОУ	Октябрь	Зам. зав. по ВМР
5.	Ознакомление с документацией (что обязательно к исполнению и носит рекомендательный характер)		
6.	Консультация «Составление индивидуальных маршрутов развития ребенка» (одаренные дети и имеющие трудности в усвоении программы)	Ноябрь	Наставники Молодые педагоги
7.	Посещение молодыми педагогами открытых просмотров утренней гимнастики. Анализ проведенных мероприятий		
8.	Организация посещений молодыми воспитателями НОД по речевому развитию. Анализ проведенной НОД молодыми педагогами.	Декабрь	Наставники Молодые педагоги
9.	Организация посещений молодыми педагогами деятельности во 2-й половине дня (подъем, закаливание, самостоятельная игровая деятельность). Анализ просмотренной деятельности молодыми педагогами.	Январь	Наставники Молодые педагоги
10.	Консультация «Познавательное и речевое развитие детей дошкольного возраста в условиях введения ФГОС ДО»		Зам. зав. по ВМР
11.	Просмотр НОД по ФЭМП в соответствии с ФГОС(структура). Анализ НОД молодыми педагогами.	Февраль	Наставник Молодой педагог
12.	Подборка консультативного материала для родителей по познавательно-речевому развитию в дошкольников.	Февраль	Наставники Молодые педагоги

13	Открытый просмотр музыкального занятия. Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя.		Музыкальный руководитель Молодые педагоги
14.	Посещение занятий по изобразительности. Анализ просмотренной деятельности молодыми педагогами	Март	Наставники Молодые педагоги
15.	Проведение занятия по ознакомлению с окружающим. Самоанализ занятия. Анализ работы молодых специалистов		
16.	Проведение занятия, досуга по физическому развитию с использованием здоровьесберегающих технологий. Самоанализ занятия. Анализ работы молодых педагогов	Апрель	Наставники Молодые педагоги
17.	Организация совместной деятельности с детьми в уголке природы. Анализ работы молодых педагогов.		
18.	Консультация «Требования к результатам освоения основной образовательной программы дошкольного образования»	Апрель-май	Зам. зав. по ВМР
19.	Консультация по планированию и организации воспитательно-образовательной деятельности в летний период		
20.	Подготовка отчета о проделанной работе (к итоговому Совету педагогов). Анкетирование молодых педагогов		
21.	Разработка плана работы на новый учебный год.	Май	Зам. зав. по ВМР

**Индивидуальный план молодого педагога**

Для каждого молодого педагога наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображается содержание деятельности, какие навыки необходимо совершенствовать, план мероприятий.

<b>Посещение занятий и режимных моментов</b>	<b>Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать</b>	<b>План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем</b>

**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						
<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						
<b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок)						
<b>Итоговая оценка</b> (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____						
подпись				Ф.И.О.		
«_____» _____ 20__ г.						

Наставник \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**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>Организаторские и коммуникативные навыки</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 навык \_\_\_\_\_.

**Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем учреждении 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

\_\_\_\_\_

**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 нашем учреждении.

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;	
– 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:

---