

Приложение 2 к приказу  
№42/1 (01-17) от  
11.04.2022г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 4»**

**Программа целевой модели наставничества  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 4»**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование</b>
	<b>Пояснительная записка</b>
<b>I.</b>	<b>Целевой раздел</b>
1.1.	Актуальность и новизна программы. Основные термины
1.2.	Цели и задачи программы
1.3.	Планируемые результаты реализации программы
<b>II.</b>	<b>Содержательный раздел.</b>
2.1.	Организационные основы наставничества
2.2.	Возможные варианты программы наставничества
2.3.	Критерии отбора наставника и наставляемого
2.4.	Этапы реализации программы формы наставничества
<b>III.</b>	<b>Организационный раздел</b>
3.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы Наставничества
3.2.	Механизмы мотивации и поощрения наставников
	<b>Список литературы</b>
	Приложение 1: SWOT- анализ Программ наставничества
	Приложение 2: анкета наставника, анкета наставляемого
	Приложение 3: Индивидуальный план наставничества
	Приложение 4: Система оценки профессиональной деятельности педагога
	Приложение 5: Показатели системы оценки профессиональной деятельности педагога
	Приложение 6: Перспективный план работы наставника
	Приложение 7: Памятки

## **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ «Детский сад № 4» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года №3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21.12.2021 года №АЗ-1128/08), на основании приказа Министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края», приказа комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа от 28.03.2022г. №142-ОД «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Шпаковского муниципального округа», в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников МБДОУ «Детский сад №4».

Программа организации наставничества в МБДОУ «Детский сад № 4» — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

## **ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

### **1.1. Актуальность и новизна программы**

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому (вновь принятому) педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой

начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

**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.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

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

**Куратор** – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

## **1.2. Цели и задачи программы**

**Цель:** Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

### **Задачи:**

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДООУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

## **1.3. Планируемые результаты освоения программы**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ «Детский сад № 4»

## СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МБДОУ «Детский сад № 31», помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики образования и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ «Детский сад № 4» в данной целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Педагог-педагог».

### 2.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. Методическая поддержка.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

### 2.3. Критерии отбора наставника.

<b>Квалификация сотрудника</b>	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
<b>Показатели результативности</b>	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
<b>Профессиональные Формы и навыки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;</li> <li>- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;</li> <li>- знание компьютерных программ.</li> </ul>
<b>Профессионально важные качества личности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение обучать других;</li> <li>- умение слушать;</li> <li>- умение говорить (грамотная речь);</li> <li>- аккуратность, дисциплинированность;</li> <li>- ответственность;</li> <li>- ориентация на результат;</li> <li>- командный стиль работы.</li> </ul>
<b>Личные мотивы к наставничеству</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- потребность в приобретении опыта управления людьми;</li> <li>- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);</li> <li>- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li> </ul>

### 2.4. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программы наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	обсуждение вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер –классов, открытой образовательной деятельности.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

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

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

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

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества., промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

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

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества (приложение 1). Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (приложение 2,3).

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

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным

в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Цели мониторинга** влияния программы наставничества на всех участников:

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

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

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
- Награждение грамотами;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004
3. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
5. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
6. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ.М.2004.5. Журналы «Управление ДОУ» №1,4,5,8-2007,№2,3,4-2004
7. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
8. Изучение профессиональной компетентности педагогов /Методич. рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
9. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М.,1994.-203с.
10. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
11. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
12. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
13. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodyimi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
14. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoy-rabote>
15. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
16. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации личностно-ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
17. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа:<http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>
18. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание,1982. – 63 с.Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред.С.Г. Вершловского. – Просвещение, 1988. – 144 с.

SWOT-анализ Программ наставничества<sup>1</sup>

## Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>- Участники Программы (%) отметили рост освоении образовательной программы воспитанниками, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>- Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в освоении образовательной программы воспитанниками, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> <li>- ...</li> </ul>

<sup>1</sup> Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

<b>Внешние</b>	<b>Возможности:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ставропольского края;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>- Активное внедрение в РФ и Ставропольском крае проектного управления;</li> <li>- ...</li> </ul>	<b>Угрозы:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Ставропольском крае и в МО;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>- ...</li> </ul>
----------------	---	--

**АНКЕТА НАСТАВНИКА**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---



---



---

11. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

---



---



---

12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

---

## АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы?

---

---

---

---

---

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

---

---

---

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

---

## **Анкета изучения затруднений начинающего педагога ДОУ**

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:
  - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
  - б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю.
2. Владение методами педагогической диагностики:
  - а) не владею;
  - б) владею частично;
  - в) владею свободно.
3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:
  - а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
  - б) есть пробелы в знаниях;
  - в) знаю и свободно применяю.
7. Использование здоровьесберегающих технологий:
  - а) не владею;
  - б) владею частично;
  - в) владею свободно.
8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:
  - а) испытываю большие затруднения;
  - б) умею частично;
  - в) свободно справляюсь с этой задачей.
10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:
  - а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

## **Анкета по выявлению уровня адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

хорошим, потому что

\_\_\_\_\_ ;

доброжелательным, потому что

\_\_\_\_\_ ;

удовлетворительным, потому что

\_\_\_\_\_ ;

плохим, потому что

\_\_\_\_\_ ;

безразличным, потому что

\_\_\_\_\_ .

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

\_\_\_\_\_

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

выделена рабочая зона;

оказывается своевременное методическое информирование;

удобное время работы методического кабинета;

оказание помощи со стороны опытных педагогов;

гибкий режим работы;

четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;

доброжелательная атмосфера в коллективе;

другое

\_\_\_\_\_ .

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

\_\_\_\_\_

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

коллеги приняли доброжелательно;

оказывают моральную поддержку;

удалось найти общий язык с коллективом;

коллеги оказывают практическую помощь;

приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;

помогают решать педагогические задачи;

рекомендуют методы и приемы работы с детьми;

коллеги с первого дня не обращают внимания;

открыто демонстрируют нежелание помогать;

нет взаимопонимания с коллегами;

свободно делюсь опытом работы с коллегами;

коллеги обращаются за практическими советами;

я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?

дети настроены положительно;

не воспринимают всерьез;

с трудом получается настроить их на общение;

не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.



7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?

- испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
- не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.

8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?

- в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организации образовательного пространства для детей и родителей;
- организации процесса самообразования;
- другое

---

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

---

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

---

## Анкета для педагогов

"Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы"

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удается в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?

---

2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?

---

3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

---

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:

- интересные педагогические находки;
- новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
- новые приемы и формы работы с детьми.

5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?

(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)

- 2 ч;
- 1,5 ч;
- 1 ч;
- 0,5 ч.

6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:

- организационные моменты;
- психологический настрой детей на образовательную деятельность;
- формы проведения опроса;
- объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
- закрепление изученного материала.

7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?

8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?

9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?

- педагог-наставник;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Стаж работы \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели сентября	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

**Система оценки профессиональной деятельности педагогов**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности педагога.</li> <li>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности педагога.</li> </ol>
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</li> <li>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</li> </ol>
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативно-ориентированный;</li> <li>• содержательно-целевой;</li> <li>• организационно-технологический;</li> <li>• мотивационно-личностный;</li> <li>• контрольно-диагностический;</li> <li>• коррекционно-аналитический</li> </ul>
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;</li> <li>• соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;</li> <li>• создание образовательной среды;</li> <li>• деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности;</li> <li>• результативность образовательного процесса;</li> <li>• коррекция педагогической деятельности</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение документов;</li> <li>• анализ;</li> <li>• самооценка, самоанализ;</li> <li>• мониторинг;</li> <li>• тестирование;</li> <li>• анкетирование;</li> <li>• беседа;</li> <li>• наблюдение;</li> <li>• контроль;</li> </ul>
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> <li>• репродуктивный (технологический);</li> <li>• конструктивный (эвристический);</li> <li>• исследовательский (креативный)</li> </ul>
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса.</li> </ul>

**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности 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, методики технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, 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 творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

Перспективный план работы наставника

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Знакомство с молодым воспитателем. Час общения «Расскажи о себе».</li> <li>➤ Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом</li> <li>➤ Закрепление наставников</li> <li>➤ Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса</li> <li>➤ Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов</li> <li>➤ Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования.</li> <li>➤ Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</li> <li>➤ Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ.</li> <li>➤ Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов.</li> <li>➤ Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки, лист молодого педагога</li> </ul>
	Мониторинг детского развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Изучение видов мониторинга, форме проведения. Подбор диагностического материала.</li> </ul>
	Родительское собрание	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года.</li> <li>➤ Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.</li> </ul>
	Разработка индивидуального плана профессионального становления	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.</li> </ul>
	Имидж педагога.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.</li> </ul>
Октябрь	Виды и организация режимных моментов в детском саду.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.</li> </ul>
	Круглый стол «Основные проблемы молодого воспитателя»	Консультативная поддержка
	Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы	Консультативная поддержка
	Час психолога «Как быстрее адаптироваться в ДОУ»	Консультативная поддержка
	Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов, журнала учета. Выполнение единых требований к ведению документации»	Консультативная поддержка

	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.
<b>Ноябрь</b>	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.
	Консультация «Проектировочная деятельность воспитателя и планирование воспитательной работы»	
	Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)»	
<b>Декабрь</b>	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках
	Консультация «Современная НОД: структура и конструирование»	
	Семинар-практикум "Анализ НОД. Виды анализа". Посещение НОД наставников и их структурный анализ	
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
<b>Январь</b>	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету

	Семинар-практикум «Эффективность НОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников»	
	Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе»	
<b>Февраль</b>	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МАДОУ.	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении
	Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов	
	Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей»	
	Обзор периодической педагогической печати	
<b>Март</b>	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.
	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога
	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ)	
	Час психолога. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов». Практикум по решению педагогических ситуаций	



	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
<b>Апрель</b>	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования
<b>Май</b>	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	
<b>В течение года</b>	Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно-образовательной деятельности молодым специалистом.
<b>В течение года</b>	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год

### **ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ**

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.
2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены.
3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.
5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.
6. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
7. Удерживайтесь от излишних замечаний.
8. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

### **ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ**

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.
2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).
3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе. Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.
5. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.