

Муниципальное дошкольное образовательное автономное  
учреждение детский сад № 3  
(МДОАУ д/с № 3)

Амурская область, город Зея, мкр. Светлый, д. 44

тел. (41658) 3-18-93

E-mail: [3sadikzeva@mail.ru](mailto:3sadikzeva@mail.ru)



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ д/с № 3  
*Е.А. Ужинцева*  
Е.А. Ужинцева  
Протокол № 3 от 02.02.2023  
Педагогического Совета  
МДОАУ д/с № 3

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАБОТЫ  
С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ  
В  
Муниципальном дошкольном образовательном  
учреждении детский сад № 3**

г. Зея, 2023 г.

## Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	4
3	Содержание программы	5
3.1.	Система работы с молодыми педагогами	5
3.2.	Этапы реализации программы	6
3.3.	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым Педагогом	7
3.4.	Примерный план работы педагога наставника с молодым	9
1.	Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	14
2.	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	16
3.	Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	17
4.	Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	19
5.	Приложение 5. Анкета промежуточных результатов работы	22
6.	Приложение 6. Диагностическая карта оценки навыков	23
7.	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	26

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	<b>Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МДОАУ д/с № 3</b>
<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	3 года (март 2023г. - май 2026 г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап - диагностический (март 2023 - апрель 2023 г.) 2 этап – практический (май 2023 - апрель 2026 г.) 3 этап - аналитический (май 2026 г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	1. Выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь. 2. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 3. Развивать потребности у молодого педагога к профессиональному самосовершенствованию и самообразованию. 4. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
<b>Основные направления</b>	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. Формирование навыка ведения педагогической документации. 2. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 3 Развитие профессиональной компетенции. 4. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

<p><b>Условия эффективности</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная адаптация молодого педагога в учреждении</li> <li>2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и их закрепление в образовательной организации.</li> <li>3. Формирование у молодых специалистов потребности в повышении профессиональной компетентности.</li> <li>4. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>5. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>6. Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>

## 2. Пояснительная записка

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

Для обучения детей необходимы высококвалифицированные специалисты. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

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

руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами - воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми 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 и включает в себя:

- сбор информации о молодом педагоге, определение наставника, составление плана работы, накопление теоретического и практического материала: семинары, консультации, просмотры, НОД, праздники, развлечения, перспективные планы работы, конспекты, сценарии досуговых мероприятий.

- описание опыта, оформление материала: теоретического и практического. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заместитель заведующего по УВР-молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для адаптации педагога на работе</li> <li>2. Знакомство с нормативными и локальными актами</li> <li>3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой</li> </ol>
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 по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

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

- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

### 3.3. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
<i>Содержание и цели работы</i>		
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.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогических		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения, беседы
<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		

1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения семинары, конференции. 3. Вебинары. 4. Конкурсы профессионального мастерства. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет- сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра	1. Аттестация
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

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

### 2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

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



### 3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого 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.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом:

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

#### **3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом**

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и Анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД

		каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД	
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, 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 педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

9.	Определение технического задания		Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы		Подготовка отчета наставника.	
<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 культурно-досуговой 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 по проектированию НОД с использованием 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	Подготовка к прохождению аттестации

		педагогических работников.	
7.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	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 НОД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов НОД в Контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД.

		НОД.	
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.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога	

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение  
детский сад № 3

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

профессионального становления молодого педагога первого года работы  
(первого; второго; третьего)  
в должности «воспитатель»  
(Ф.И.О. молодого педагога)  
  
на 2022-2023 учебный год.

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

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

г. Зоя, 2023 г.

**Цели:** \_\_\_\_\_

**Задачи:** \_\_\_\_\_

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки профессиональной деятельности  
молодого педагога**

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



**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 как Вы оцениваете результат.

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

- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
- личные консультации в заранее определенное время	
- личные консультации по мере возникновения необходимости;	
- поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: \_\_\_\_\_

---



---



---

**Вводная анкета для молодого педагога**

ФИО \_\_\_\_\_

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да (я всё знаю и умею)
- Нет (я многого не знаю, мне сложно)
- Частично (иногда испытываю затруднения)

2. Испытываете ли Вы трудности в общении (*если да, подчеркните*)

- с воспитанниками
- с родителями воспитанников
- с коллегами
- с администрацией
- с обслуживающим персоналом
- другое (допишите)

3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

При выборе видов деятельности, включающих в себя множество составляющих (например «Развитие речи» включает в себя: развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим Вас ниже указать конкретно по какому подразделу испытываете трудность.

<b>Раздел деятельности</b>	<b>Не испытываю трудности</b>	<b>Хочу расширить знания и умения по данному пункту</b>	<b>Испытываю трудности</b>
Планирование работы перспективное и календарно-тематическое			
Взаимодействие с семьями воспитанников			
Создание развивающей среды в			

группе			
Создание благоприятного микроклимата в группе			
Организация игровой деятельности			
Организация оптимальной двигательной активности			
Организация непосредственно-образовательной деятельности с детьми			
Оздоровительно-закаливающие мероприятия			
Физическое развитие			
Сенсорное развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Развитие элементарных математических представлений			
Организация детской продуктивной деятельности (указать какой (изобразительная, конструктивная))			
Нравственное развитие			
Трудовое воспитание			
Организация самостоятельной деятельности детей			
Организация культурно-досуговой деятельности			
Определение уровня достижений детей (мониторинг)			
Другое ( <i>запишите</i> )			

---



---



---



---



---

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию

- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (*допишите*) \_\_\_\_\_

---



---



---

4. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (*пронумеруйте в порядке выбора*):

в консультациях по нормативным документам ДОУ (*указать по каким*)

---



---

в методических консультациях по отдельным разделам (*указать по каким*)

---



---

в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей (*уточнить виды занятий*) \_\_\_\_\_

в знакомстве с передовым педагогическим опытом (*указать тематику*) \_\_\_\_\_

---



---

другое

---



---



---

5. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

---



---



---



---



---

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

<b>1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? отметьте подходящий вариант или напишите свой:</b>				
каждый день	1 раз в неделю	2-3 раза в месяц	вообще не встречались	другое
<b>2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?</b>				
3,5-2,5 часа в неделю	2-1,5 часа в неделю;	полчаса в неделю;	другое	
<b>3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы - наставник»:</b>				
30-70 %	60-40 %	70-30 %	80-20 %	другое
<b>4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?</b>				
да, всегда	нет, не всегда;	нет, никогда	другое	
<b>5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?</b>				
да, каждый раз после окончания задания	да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания	подводил итог да, раз в месяц	нет	другое
<b>6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?</b>				
<b>7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период?</b>				

### 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.	3 Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			

**Организаторские и коммуникативные навыки**

1.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
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			
<b>Аналитические навыки</b>				
1.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением			
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			
5.				
6.				

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

**Рекомендации:**

---



---



---

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества  
за \_\_\_\_\_ учебный год

МДОАУ д/с № 3					
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа, и дата назначения наставника					
Педагогический стаж работы наставника					
Дата начала и окончания работы наставника с молодым специалистом					
<b>Шкала оценок</b>					
1	2	3	4		
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)		
Профессиональные знания и умения					
Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
<i>Предварительная оценка</i> (на основании выставленных наставником оценок)					
<b>Итоговая оценка</b> (с учетом корректировок руководителя)					
Руководитель:	подпись	Ф.И.О.			
«    »	2 ____ г.				
Наставник:	подпись	Ф.И.О.			
«    »	2 ____ г.				
Педагог с результатами наставничества ознакомлен					
Подпись _____			Ф.И.О. _____		
«    »			2 ____ г.		