


ПРИНЯТА:  
Педагогическим советом  
МКДОУ № 26  
Протокол № 6 от 01.04.2024

УТВЕРЖДЕНА:  
Приказом от 01.04.2024 № 56-ОД  
Заведующий МКДОУ № 26  
 Г.А. Паршакова



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**муниципального казенного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад № 26» города Кирова**

г. Киров, 2024

## Содержание

1.	Паспорт Программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Общие положения	5
3.1	Основные термины	5
3.2	Принципы организации наставничества	6
3.3	Правила общения	6
4.	Содержание Программы	7
4.1	Система работы с начинающими воспитателями	7
4.2	Этапы реализации Программы	7
4.3	Формы работы наставника с начинающими воспитателями	9
4.4	Примерный план работы наставника начинающим воспитателями	10
4.5	Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы	14
	Приложение 1. Индивидуальная программа наставничества	16
	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого	16
	Приложение 3. Анкета (вводная) для начинающего воспитателя	17
	Приложение 4. Анкета для наставника для анализа промежуточных результатов работы	19
	Приложение 5. Анкета для наставляемого в целях анализа промежуточных результатов работы	20
	Приложение 6. Диагностическая карта оценки теоретических знаний и практических умений наставляемого	21
	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	23

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26» города Кирова (далее – Программа)
<b>Составители</b>	Заведующий Г.А. Паршакова, старший воспитатель Н.С. Каткова
<b>Организация - исполнитель</b>	муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 26» города Кирова (далее – Организация)
<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет
<b>Срок реализации</b>	3 года
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
<b>Цель</b>	Оказание помощи начинающим воспитателям в профессиональном становлении, формирование уверенности в своих силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в Организации и т.д.).</li> <li>3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающих воспитателей.</li> <li>4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня начинающих воспитателей, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>5. Оказывать помощь и поддержку начинающему педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.</li> <li>6. Развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.</li> </ol>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Повышение профессионального мастерства начинающих воспитателей в организации воспитательно-образовательного процесса</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки начинающих воспитателей и анализ результатов</li> </ol>

	работы наставничества.
<b>Условия эффективности</b>	<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 начинающего воспитателя.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> </ol> <p>Своевременное обеспечение начинающих воспитателей педагогической и учебно-методической информацией.</p>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться.</li> <li>- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.</li> <li>- Происходит рост самооценки наставника</li> </ul> <p><u>Наставничество для молодого педагога</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.</li> <li>- Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.</li> <li>- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</li> </ul> <p><u>Наставничество для Организации:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сокращает срок адаптации новых сотрудников.</li> <li>- Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива.</li> <li>- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.</li> <li>- Способствует развитию навыков коммуникаций.</li> <li>- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</li> </ul>

## 2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Организации, коллектива, родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Программа нацелена на работу с начинающими воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет, и призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

## 3. Общие положения

### 3.1. Основные термины

**Наставничество** - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Наставник** – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

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

### 3.2. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

#### **Мотивация**

Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

#### **Сотрудничество**

Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

#### **Системность**

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «*зону ближайшего развития*» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### 3.3. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

## 4. Содержание Программы

### 4.1. Система работы с начинающими воспитателями

Система работы с начинающим воспитателем (далее – наставляемым) начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества, данный процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Наставник – наставляемый	Создание условий для адаптации наставляемого на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Наставляемый – воспитанники - родители (законные представители)	Формирование авторитета воспитателя, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

### 4.2. Этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в Программе.

Содержание Программы реализуется последовательно.

### **Этапы реализации Программы:**

#### **1 этап. Диагностический**

*Задачи этапа:* адаптация начинающего педагога, выявление профессиональных затруднений наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым.

#### **Содержание этапа:**

Наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого 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 наставляемого.

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 наставляемые условно делятся на три группы:

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

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

<i>Наставляемые, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Наставляемые с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Наставляемые со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с детьми, педагогами, родителями.	Повышение интереса и Положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальная программа профессионального становления наставляемого на учебный год. Результативность и эффективность реализации персонализированной программы профессионального становления анализируется наставником и наставляемым в конце



учебного года.

## 2 этап. Практический

Задача этапа: реализация основных положений Программы. Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемых;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий наставляемых в соответствии с задачами Учреждения и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи наставляемым наставляемым;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого;
- 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 наставляемого с детьми;
- Динамика профессионального роста наставляемого;
- Рейтинг наставляемого среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с наставляемым;
- Подведение итогов, выводы.

### 4.3. Формы работы наставника с наставляемым

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемых, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств наставляемых, от уровня их профессиональной подготовки, от поставленных задач.

<i>№</i>	<i>Этап</i>	<i>Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом</i>	<i>Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом</i>
1	Диагностический	<ul style="list-style-type: none"><li>- Беседа-знакомство;</li><li>- опрос;</li><li>- собеседование;</li><li>- анкетирование;</li><li>- тестирование;</li><li>- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;</li><li>- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»;</li><li>- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</li><li>- психологические диагностические тесты ;</li><li>- тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей</li></ul>

			личности наставляемого.
2	Практически й	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимопосещения занятий, режимных моментов;</li> <li>- личный пример;</li> <li>- информирование (инструктирование);</li> <li>- обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий);</li> <li>- создание развивающей предметно-пространственной среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;</li> <li>- создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам;</li> <li>- «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели;</li> <li>- «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.</li> </ul>
3	Аналитический	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;</li> <li>- подготовка и показ открытого занятия;</li> <li>- самостоятельная организация и проведение родительского собрания;</li> <li>- выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в конкурсном движении;</li> <li>- создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети;</li> <li>- активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)</li> </ul>

#### 4.4. Примерный план работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
<b>1 год</b>			
1.	<i>Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подбор, разработка диагностических материалов.</li> <li>- Осуществление диагностических процедур.</li> </ul>	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)

2.	<i>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.</li> <li>- Составление рабочей программы.</li> <li>- Обучение правилам ведения документации.</li> </ul>	Компетентность наставляемого относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, введении документации.
3.	<i>Проектирование и анализ образовательной деятельности.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.</li> <li>- Практикумы по планированию каждого этапа занятия.</li> <li>- Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.</li> </ul>	Компетентность наставляемого в проектировании и анализе занятия.
4.	<i>Организация РППС в групповом помещении.</i>	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО, ОП ДО, ФОП ДО
5.	<i>Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками</i>	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	<i>Формирование позитивного имиджа педагога</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.</li> <li>- Сборник методических рекомендаций.</li> <li>- Практикумы по решению педагогических ситуаций.</li> </ul>	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8.	<i>Определение технического задания</i>	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив	Коррекция ИП.

		работы на следующий год)	
9.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника.	
<b>2 год</b>			
1.	<i>Моделирование воспитательного процесса в группе</i>	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.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию занятий с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	<i>Создание портфолио педагога</i>	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	<i>Введение в процесс аттестации</i>	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	<i>Определение технического задания</i>	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.

10.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника.	
<b>3 год</b>			
1.	<i>Освоение современных педагогических технологий</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты образовательной деятельности, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	<i>Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ОД.
4.	<i>Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	- Самостоятельно разработанная рабочая программа. - Компетентность в оформлении документации.
5.	<i>Реализация культурно-досуговой деятельности</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	<i>Аттестация</i>	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	<i>Диссеминация педагогического опыта</i>	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.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	
9.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

#### **4.5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы**

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

##### **1. Формализованное неэффективное наставничество.**

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

**2. Недостаточная компетентность наставника** в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий

— организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории,

помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

**3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.**

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

**4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.**

Этот риск показывает, что наставничество - это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

## ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на \_\_\_\_\_ учебный год

Наставляемый:

(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. наставника, должность)

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

Сроки реализации программы: \_\_\_\_\_

№	<i>Запланированные мероприятия</i>	<i>Сроки</i>	<i>Отметка о выполнении</i>

## ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

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



## АНКЕТА (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. *Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?*
  - Да
  - Нет
  - Частично
  
2. *Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?* \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
  
3. *В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?*
  - в календарно-тематическом планировании – в составлении рабочей программы;
  - в составлении перспективного планирования;
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
  - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_

---

  - в проведении занятий;
  - в проведении педагогической диагностики;
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий;
  - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
  - в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_

---

  - в общении с коллегами, администрацией;
  - в общении с воспитанниками;
  - в общении с родителями воспитанников;
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
  
4. *Что представляет для вас наибольшую трудность?*
  - целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий;
  - мотивировать деятельность воспитанников;
  - формулировать вопросы проблемного характера;
  - создавать проблемно-поисковые ситуации;
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
  - активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовываться само и взаимоконтроль воспитанников;
  - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
  - развивать способности воспитанников;
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
  
5. *Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь*

*(пронумеруйте в порядке выбора):*

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе начинающего воспитателя;
- другое (допишите).

*б. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):*

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном;процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

## АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый наставляемый!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых педагогических работников в нашей Организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ n/n	Вопросы:	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
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, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее Важным для наставляемого 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 наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
	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: \_\_\_\_\_

## АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый воспитатель!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей Организации адаптацию новых педагогических 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 \_\_\_\_\_

## ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ НАСТАВЛЯЕМОГО

Наставляемый (Ф.И.О.): \_\_\_\_\_

4 – превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике);

3 – соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное);

2 – частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике);

1 – не проявляется не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют).

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню знаний и умений. Запишите вывод в конце карты.

№ n/n	Знания и умения	Оценки			
		1	2	3	4
<b>Прогностические знания и умения</b>					
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО МКДОУ № 26				
2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО МКДОУ № 26				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ОП ДО МКДОУ № 26				
4	Отбирает дидактический материал и организывает РППС по интересам и возрасту воспитанников				
5	Планирует деятельность воспитанников, не нарушая свободу выбора ребенка				
<b>Организаторские знания и умения</b>					
1	Организовывает собственную деятельность по выполнению годового плана				
2	Находит себе помощников среди коллег и направляет их усилия				
3	Развивает познавательную и деятельностьную активность и способности воспитанников в процессе усвоения содержания ОП ДО МКДОУ № 26				
4	Способен формировать коллектив воспитанников и организовывать его деятельность, мотивировать воспитанников общаться и взаимодействовать с педагогом и сверстниками				
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ОП ДО МКДОУ № 26				

6	Способен сочетать требования к воспитанникам и родителям с глубоким уважением к ним				
<b>Аналитические знания и умения</b>					
1	Анализирует свою работу и соотносит результаты поставленными целями по ООП ДО МКДОУ № 26				
2	Способен комплексно анализировать деятельность воспитанников				
3	Способен оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе				
4	Способен перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				

**Вывод:** (Ф.И.О. наставляемого) обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:**

## ФОРМА ОТЧЁТА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование ДОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. наставляемого, должность			
Педагогический стаж работы наставляемого			
Даты начала и окончания работы наставника с наставляемым			
Шкала оценок			
1	2	3	4
<i>не соответствует требованиям</i> (теоретические знания и практические навыки отсутствуют)	<i>частично соответствует</i> (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	<i>соответствует требованиям</i> (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное)	<i>превосходит требования</i> (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения			

*Основными задачами наставничества являлись: Основные направления работы:*

В течение \_\_\_\_\_ учебного года реализованные мероприятия:

№	Наименование выполненных мероприятий наставничества	Дата (сроки)	Оценка наставника
Итоговая оценка:			

*Над чем необходимо продолжить работать:*

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

Наставляемый \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Ф.И.О.
подпись
дата