

*Приложение № 2 к приказу № 50-од от 02.09.2024г.  
«О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ»*

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №36  
компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга**



**ПРИНЯТО:**

На Педагогическом совете  
ГБДОУ детский сад №36  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от «29» сентября 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий ГБДОУ детский сад № 36  
Приморского района Санкт-Петербурга  
И.С. Хамидулина  
Приказ № 50-од от 02» сентября 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

**Санкт-Петербург  
2024**

Содержание:

Разделы:	Стр.
1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	5
3.Содержание программы	6
3.1. Система работы с молодыми педагогами	6
3.2. Этапы реализации программы	6
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	9
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.	10
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.	14
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.	16
Приложение 3. Анкета наставника для анализа промежуточных результатов работы.	17
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога.	18
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.	21
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.	23

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 36 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга.
<b>Автор</b>	Федорова Е.Н., куратор
<b>Организация исполнитель</b>	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 36 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга.
<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (сентябрь) 2 этап – практический (октябрь-апрель) 3 этап – аналитический (май)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического профессионального уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
<b>Основные направления</b>	1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. 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 куратора, 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. Ориентация педагогов на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на профессионализм, открытость, взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, 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. 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 новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) 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, развитие 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.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Куратор- наставник-молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог-обучающиеся-родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог-коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

#### 3.2 Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. 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:

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

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

**Примерные цели и формы работы:**

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с обучающимися, их родителями (законными представителями).	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 организованной и совместной деятельности, коллективные просмотры педагогических мероприятий -Анализ педагогических ситуаций		-Дискуссии -Круглые столы -Деловые игры -Убеждения, беседы

Таким образом, разрабатывается персонализированная программа 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 ГБДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;



- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **3 этап. Аналитический.**

- ✓ *Задачи этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.
- ✓ *Содержание этапа:*
- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

### **3.3 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.

Формы работы:

1. Курсы повышения квалификации.
2. Сетевые методические объединения.
3. Городские семинары, конференции.
4. Вебинары.
5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.
6. Диалог, беседа.
7. Индивидуальная, групповая консультация.
8. Самоанализ собственной деятельности.
9. Практикумы.
10. Анкетирование, опрос.
11. Мастер-класс педагога-наставника.
12. Взаимопосещения организованных и совместных мероприятий с обучающимися.
13. Анализ педагогических ситуаций.
14. Деловая игра.
15. Круглый стол.
16. Конкурсы профессионального мастерства.
17. Аттестация.

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

№	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.	Создание персонализированной программы профессионального становления молодого педагога (далее-ПП).
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Изучение нормативных, локальных актов. Составление персонализированной рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия, общения.
4	Проектирование анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования организованной образовательной деятельности.	Компетентность молодого педагога проектировании анализе организованной образовательной деятельности.

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.	Заполнение журнала мониторинга, составление индивидуальных образовательных маршрутов.
6	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	Создание РППС, соответствующей требованиям 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 ПП.
9	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.
10	Моделирование культурно-досуговой деятельности	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании

	воспитанников.		Разработанного сценария.
11	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
12	Освоение современных педагогических технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
13	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
14	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
15	Проектирование технологических карт ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования технологической карты ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
16	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.
17	Мониторинг	Выбор диагностических методик.	Положительные

	профессионального роста молодого педагога.	Осуществление мониторинга.	результаты мониторинга.
18	Итоги реализации Программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Отчеты наставника и молодого педагога.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
профессионального становления молодого педагога  
в должности «воспитатель»  
на 20\_\_-20\_\_ учебный год.**

---

(Ф.И.О. молодого педагога)

---

(Ф.И.О. педагога-наставника)

**1. Актуальность программы**

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена реализацией образовательного процесса с учётом требований ФГОС ДО; организации адаптацией вновь принятого педагога; организацией молодого педагога; необходимостью повышения уровня профессиональных компетентностей вновь принятых педагогов.

**2. Цель программы:** реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Задачи:**

1. Приобщение молодых и вновь принятых педагогов к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
2. Организация психолого-педагогической поддержки и помощи начинающим педагогам:
  - в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
  - в проектировании маршрутов развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
  - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
  - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические и коррекционные задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
  - в повышении качества профессиональной деятельности и становления педагогической позиции;
  - способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

**3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества**

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества.

В ГБДОУ применяется форма наставничества «педагог-педагог» по отношению к наставнику или к группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющиеся профессиональные затруднения.

**4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

В результате работы педагогов в рамках наставничества ожидается:

- 4.1. улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства;
- 4.2. плавный «вход» вновь принятого, молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
- 4.3. адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- 4.4. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 4.5. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- 4.6. снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

**5. Мониторинг работы педагогов в рамках наставничества**

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом-наставником и куратором на начало работы наставнической пары/группы (сентябрь), на конец отчётного периода персонализированной программы наставничества (май).

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
<b>1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников</b>					
<b>2. Организационно – методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников</b>					
<b>3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества</b>					

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### **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, 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.



### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Уважаемый наставник!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие, и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопросы</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий.	

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

*Анкета для молодого педагога (вводная)*

1. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков Вам не хватает в настоящее время?

---

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса Вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет для Вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника

- школе молодого педагога

- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

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

*Анкета для молодого педагога (промежуточная).*

Уважаемый педагог!

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

1. 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.

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.

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.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

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.

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

---

7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

---

---

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

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

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
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 личностных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО.			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО.			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей.			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка.			
	<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>			
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана.			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО.			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания,			

	которые прописаны в ООП ДО.			
6	Умеет находить подход к воспитаннику с верой в его лучшие качества.			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям (законным представителям) с глубоким уважением к ним.			
	<i><b>Аналитические навыки</b></i>			
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО.			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков.			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе.			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами.			

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

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

---



---



---



---



---



---



---

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6**

**Форма отчета о проделанной работе по организации  
наставничества за 20\_\_ - 20\_\_ учебный год.**

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 36 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга.			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
<b>Шкала оценок</b>			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют).	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 навыки и умения:**

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
<b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок)						

**Итоговая оценка** (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель \_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

\_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.