

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 428 «Золотая рыбка»

620012 г. Екатеринбург, ул. Кузнецова, д. 17, телефон 325-32-53, 330-33-47

E-mail: [dou428@yandex.ru](mailto:dou428@yandex.ru) сайт: [www.428.ucoysadik.ru](http://www.428.ucoysadik.ru)

Утверждена  
Приказом № 95-1/0  
от «04» октября 2025 г.  
Заведующий МАДОУ  
Мординова Е. И



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
для работы с начинающими воспитателями  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения - детский сад  
№ 428 «Золотая рыбка»  
на 2025 - 2026 учебный год.

Наставник: Нагфулина Е. Ф.  
Молодой воспитатель: Липатова Е. В.

г. Екатеринбург

## Содержание

1.	Паспорт Программы	2
2.	Пояснительная записка	4
3.	Содержание Программы	4
3.1	Система работы с начинающими педагогами	4
3.2	Этапы реализации Программы	4
3.3	Формы работы наставника с начинающими педагогами	7
3.4	Примерный план работы наставника с начинающими педагогами	7
4.	Приложения:	
4.1	Приложение 1. Форма персонализированной программы наставничества	12
4.2	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности начинающего педагога	13
4.3	Приложение 3. Анкета для начинающего педагога (вводная)	14
4.4	Приложение 4. Анкета наставника для анализа промежуточных результатов работы	16
4.5	Приложение 5. Анкета начинающего педагога для анализа промежуточных результатов работы	18
4.6	Приложение 6. Диагностическая карта оценки теоретических знаний и практических умений начинающего педагога	20
4.7	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	22

<b>1. Паспорт программы</b>	
<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с начинающими воспитателями
<b>Составители</b>	заведующий, методист, воспитатель
<b>Организация-исполнитель</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 428 «Золотая рыбка»
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год (октябрь 2025 – май 2026)
<b>Этапы реализации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. этап – диагностический</li> <li>2. этап – практический</li> <li>3. этап – аналитический</li> </ol>

<b>Цель</b>	Оказание помощи начинающим педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающих педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня начинающих педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать повышению профессионального уровня начинающих педагогов.</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 педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки начинающих педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<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 педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение начинающих воспитателей педагогической и учебно- методической информацией.</li> </ol>

<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентация начинающих 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 открытость и взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции начинающих педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности</li> </ol>
<b>1. Паспорт программы</b>	
<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с начинающими воспитателями Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 428 «Золотая рыбка» (далее –Программа)
<b>Составители</b>	Тиншан В.В., заведующий, Процык М.Н., методист
<b>Организация-исполнитель</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 428 «Золотая рыбка»
<b>Целевая аудитория</b>	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	1 год (октябрь 2025 – май 2026)
<b>Этапы реализации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. этап – диагностический</li> <li>2. этап – практический</li> <li>3. этап – аналитический</li> </ol>
<b>Цель</b>	Оказание помощи начинающим педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающих педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня начинающих педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать повышению профессионального уровня начинающих педагогов.</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 педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки начинающих педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<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 педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение начинающих воспитателей педагогической и учебно- методической информацией.</li> </ol>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентация начинающих 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 открытость и взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции начинающих педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>

## 2. Пояснительная записка

Программа нацелена на работу с начинающими педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в Учреждении, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей дошкольного возраста, методик дошкольного воспитания и обучения. Программа призвана помочь организации деятельности наставников с начинающими педагогами.

**Актуальность.** Одной из важнейших задач ДООУ является организация профессиональной адаптации молодого педагога к образовательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Организация наставнической работы с молодым педагогом направлена на развитие у познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, на содействие росту его профессиональной значимости.

Новизна программы заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от № 544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки РФ от г. №1155; пункты ; ).

### **Цель и задачи программы**

**Цель:** повышение профессионального мастерства молодого педагога, приобретение и совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

#### **Задачи:**

1. Оказать помощь молодому педагогу в освоении профессии.
2. Создать условия для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
3. Формировать профессионально значимые качества молодого педагога, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
4. Вовлекать молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании.
5. Оказать моральную и психологическую поддержку молодому педагогу в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

### **3. Содержание Программы**

### 3.1. Система работы с начинающими педагогами.

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

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

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
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 педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

#### Содержание программы наставничества

направлено на:

- повышение профессионального мастерства молодого педагога.
- приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;
- оказание помощи молодому педагогу в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОУ;
- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы по самообразованию, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);
- оказание моральной и психологической поддержки молодому педагогу в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитие творческого потенциала;
- мотивирование молодого педагога к участию в инновационной деятельности;
- прослеживание динамики развития профессиональной деятельности молодого педагога;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого педагога через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

#### Теоретические основы программы **Нормативное правовое обеспечение**

##### Программы:

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
4. Федеральный Закон от г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5. Приказ Минобрнауки РФ от г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»
6. Приказ Минтруда России от №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога)

### **Теоретическими основами программы**

являются:

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя);
- идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДООУ (К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.М. Лизинский, Л.В. Поздняк и др.);

### **Основными разделами содержания Программы**

являются:

- изучение готовности молодого педагога к осуществлению педагогической деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области наставляемого;
- повышение профессионального уровня молодого педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования молодого педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

### **Условия реализации Программы**

- профессиональное становление начинающего педагога осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДООУ;
- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого педагога в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста педагога всем коллективом ДООУ;
- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям, которые помогают педагогу реализовать инновационные подходы.

### **Принципы реализации Программы**

Деятельность строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта.

## **3.2. Этапы реализации Программы**

### **1 этап Диагностический**

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в Программе. Содержание Программы реализуется последовательно.

**Цель:** Определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявление недостатков в его умениях и навыках, чтобы выработать программу наставничества.

*Задачи этапа:* 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, обучения и развития дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности наставляемого.

#### **Формы и методы работы:**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами профессиональной деятельности с целью содействия в профессиональном интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладение приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранение недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

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.

#### ***Примерные цели и формы работы:***

Наставляемые, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Наставляемые с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Наставляемые со слабо развитой мотивацией труда
<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.
<b>Формы работы</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение методической литературы</li> <li>- Взаимопосещения</li> <li>- Опрос</li> <li>- Собеседование</li> <li>- Наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе</li> <li>- Анкетирование</li> <li>- Дискуссии</li> <li>- Убеждения</li> <li>- Поощрения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультации</li> <li>- Семинары-практикумы</li> <li>- Беседы</li> <li>- Коллективные просмотры педпроцесса</li> <li>- Анализ педагогических ситуаций</li> <li>- Мастер-классы</li> <li>- Открытые показы образовательной деятельности, организации режимных моментов</li> <li>- Круглые столы</li> <li>- Деловые игры</li> </ul>	

Таким образом, разрабатывается индивидуальная персонализированная программа профессионального становления наставляемого на учебный год. Результативность и эффективность реализации персонализированной программы профессионального становления анализируется наставником и наставляемым не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в персонализированную программу профессионального становления наставляемого могут вноситься изменения и дополнения.

## **2 этап. Практический**

**Цель:** Разработка и реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога, помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования.

*Задача этапа:* реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:* Формы и методы работы

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога.

2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.
3. Координация действий педагога в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
4. Оказание методической помощи опытными педагогами молодому педагогу.
5. Помощь по подбору и использованию педагогических пособий, игрового и дидактического материала.
6. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности молодого педагога.
7. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### 3 этап. Аналитический

**Цель:** Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*Задачи этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы. Анализ результатов

*Содержание этапа:* Формы и методы работы

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.

1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
2. Динамика профессионального роста.
3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.
4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
5. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.
6. Подведение итогов, выводы.

### Формы работы наставника с наставляемым

<i>Формы работы с наставляемыми</i>		
«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление Дошкольным образованием.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Курсы повышения квалификации.</li> <li>• Методические объединения.</li> <li>• Городские семинары, конференции.</li> <li>• Вебинары.</li> <li>• Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Диалог, беседа.</li> <li>• Индивидуальная, групповая консультация.</li> <li>• Самоанализ собственной деятельности.</li> <li>• Практикумы.</li> <li>• Анкетирование, опрос.</li> <li>• Мастер-класс наставника.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Аттестация</li> <li>* Конкурсы профессионального мастерства.</li> </ul>

сообществах.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Взаимопосещения, открытые просмотры.</li> <li>• Анализ педагогических ситуаций.</li> <li>• Деловая игра.</li> <li>• Круглый стол.</li> <li>• Конкурс профессионального мастерства.</li> </ul>	
--------------	--	--

### Примерный план работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Персонализированная программа наставничества
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность наставляемого относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ занятия.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	Компетентность наставляемого в проектировании и анализе занятия.
4.	Организация РППС в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ФОП ДО, ОП ДО Учреждения	РППС, соответствующая ФОП ДО, ОП ДО

5.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
6.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Обогащение опыта, умение наставляемого использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
7.	Проведение педагогической диагностики индивидуального развития воспитанников	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Составление диагностических карт развития воспитанников
8.	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.
9.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
10.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио наставляемого
11.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.

12.	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.
13.	Мониторинг качества реализации персонализированных программ наставничества	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция персонализированных программ наставничества
14.	Итоги реализации Программы.	Подготовка отчета наставника и наставляемого.	Выявление лучших практик наставничества. Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.

### **Методика форм работы с молодым педагогом**

#### **КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

##### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива ДОУ.

Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых педагогов с кратким рассказом о традициях, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово педагогам, пришедшим на работу в ДОУ год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные педагоги. Такая форма работы позволит молодым педагогам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

##### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах педагоги вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе

групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

### **Наглядная педагогическая пропаганда.**

Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации образовательного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, ООД опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДООУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации образовательного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми педагогами. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации образовательного процесса воспитания.

### **«День молодого педагога»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в педагоги. Каждому из молодых педагогов предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые педагоги. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## ГРУППОВАЯ РАБОТА.

### Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых педагогов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого педагога, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
2. Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
3. Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.
5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.
6. Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.

7. Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной образовательной(воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательного процесса в ДОУ.

В групповой работе с молодыми педагогами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, педагоги-психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

### **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – обучаемый».

## Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки педагога.

## Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

## Прогнозируемые результаты наставничества

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.
- Использование в работе новых педагогических технологий.
- Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

## План работы с молодым воспитателем на 2025 -2026 учебный год

### Октябрь

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Анкетирование	Выявление запросов молодого педагога	Анкетирование.
1.	Ознакомление с нормативно - правовой базой.	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	Консультация
2.	Оформление документации воспитателя в соответствии ФОП ДО	Знакомство молодого педагога с основной документацией воспитателя.	Беседа
3.	Планирование образовательного процесса в соответствии ФОП ДО	Знакомство молодого педагога с методами и приемами планирования образовательной деятельности.	Консультация
3.	Планирование ООД. Подготовка дидактического	Знакомство молодого педагога с методами и приемами подготовки и проведения ООД.	Консультация. Практическая работа по планированию ООД, по

	материала к ООД.		подготовке дидактического материала к ООД.
4.	Планирование и подготовка процесса адаптации семьи к ДОУ	Знакомство молодого педагога с методами и приемами адаптации семьи к ДОУ	Консультация. Практическая работа по планированию ООД, по подготовке дидактического материала к ООД.

### Ноябрь

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Выбор темы по самообразованию.	Совместное обсуждение темы по самообразованию.	Подбор методической литературы по теме самообразования
2.	Оформление проекта по теме самообразования	Знакомство с основными разделами проекта по теме самообразования.	Консультация, практическая работа.
3.	Мониторинг.	Совместное проведение мониторинга воспитанников.	Беседа. Практическая работа по заполнению диагностических карт мониторинга
4.	Проведение мониторинга воспитанников. Написание справки по мониторингу.	Совместная подготовка документации воспитанников по мониторингу.	Беседа. Практическая работа по написанию справки о результатах проведения мониторинга с воспитанниками.

### Декабрь

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Изучение методики проведения ООД.	Совместная разработка конспектов ООД в младшей группе.	Посещение молодым педагогом занятий наставника. Обсуждение. Помощь. Секреты мастерства
2.	ООД в соответствии с ФГОС	Оказание помощи и ответы на интересующие вопросы.	Посещение занятий молодого педагога
3.	Методика проведения праздников и развлечений с детьми.	Совместное обсуждение (подготовка атрибутики, распределение ролей)	Помощь в подготовке и организации новогоднего утренника.
4.	«Роль воспитателя на утреннике»	Знакомство молодого педагога с ролью воспитателя	Консультация. Наблюдение за

		на утренниках.	наставником в роли ведущего.
--	--	----------------	------------------------------

### Январь

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды.	Совместное обсуждение зонирования групповой комнаты, и их значение.	Практическая работа. Определение правильного разделения группы на зоны.
2.	Центры безопасности, искусства, игры, творчества, конструирования.	Пополнение центров атрибутикой, дидактическим материалом	Оборудование центров своей группы, необходимых для детей младшего дошкольного возраста.
3.	Центры природы и экспериментирования, физической активности.	Совместная деятельность по пополнению центров природы и экспериментирования, физической активности.	Оборудование центров своей группы, необходимых для детей младшего дошкольного возраста.
4.	Центр познания, математики, книги, психологической разгрузки.	Пополнение центров дидактическими наглядными материалами.	Оборудование центров своей группы, необходимых для детей младшего возраста.

### Февраль

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Планирование работы по взаимодействию с родителями, нетрадиционные формы.	Совместное обсуждение с молодым педагогом нетрадиционные формы взаимодействия с родителями	Консультация
2.	Оформление наглядной информации для родителей.	Совместное оформление информационного стенда для родителей.	Практическая работа по оформлению информационного стенда
3.	Выбор темы родительского собрания. Подготовка к родительскому собранию.	Совместная подготовка к проведению родительского собрания. Познакомить молодого педагога с приемами выбора темы родительского собрания, формами проведения.	Беседа. Выбор темы родительского собрания. Подготовка к родительскому собранию.
4.	Практическая работа. Подготовка и	Проведение молодым педагогом родительского	Практическая работа.

	проведение молодым педагогом родительского собрания.	собрания.	
--	--	-----------	--

### Март

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Организация индивидуальной работы с детьми.	Совместная работа по составлению плана индивидуальной работы с детьми.	Консультация наставника, наблюдение молодого педагога за наставником при совместной игровой деятельности.
2.	Роль игры в развитии дошкольников	Совместная организация различных игр с воспитанниками	Беседа, наблюдение за работой молодого педагога - совместная игровая деятельность.
3.	Организация совместной деятельности воспитателя с детьми.	Обсуждение и организация совместной деятельности с детьми.	Консультация. Практическая работа по организации с детьми пальчиковой гимнастики.
4.	Игровая деятельность. Дидактические игры. Подвижные игры. Сюжетно-ролевые игры.	Обсуждение с молодым педагогом методов и приемов при организации совместной деятельности воспитателя с детьми по дидактическим, подвижным, сюжетно-ролевым играм.	Консультация. Практическая работа по организации с детьми различных игр. Подбор материала к проведению игры. Составление картотеки по игровой деятельности.

### Апрель

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Использование инновационных педагогических технологий.	Анализ различных проблемных ситуаций при выборе педагогических технологий и использование их в работе.	Мастер классы: 1. Тема: «Педагогические технологии в работе с детьми дошкольного возраста по познавательному развитию «Солнечная Система» (средняя группа) 2. Тема: «Планета Луна. Лунная поверхность» (средняя, младшая группы) 3. Тема: «Макетная

			деятельность «Космос» (с педагогами)
2.	Использование в работе современных педагогических технологий: здоровьесберегающих, ИКТ, проблемного обучения.	Анализ педагогических технологий, методы и приемы использования инновационных технологий в совместной деятельности.	Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.
3.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе образовательной деятельности.	Познакомить молодого педагога со способами урегулирования конфликтов в процессе образовательной деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.
4.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого педагога.	Выяснить какие трудности выявляются в процессе педагогической деятельности у молодого педагога, помочь в их преодолении.	Консультация и решения выхода из этих проблем.

### Май

Неделя	Мероприятие	Цель	Вид работы
1.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду.	Совместное обсуждение плана на летне-оздоровительную кампанию	Консультация и ответы на интересующие вопросы.
2.	Самоанализ молодого педагога. Анкетирование.	Подведение итогов проведенной работы с молодым педагогом. Цели и задачи на следующий учебный год.	Анализ проделанной работы за учебный год, пожелания на будущее. Беседа.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
2. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., С.8-16.
3. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методические рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
4. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис.- М.,1089;.
5. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
6. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых педагогов в процессе методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
7. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
8. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
9. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации лично-ориентированного подхода: учебно-методическое пособие.– Волгоград, 2003. 156с.
10. Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.
11. Педагог-методист – наставник стажера: Кн. для учителя / Под ред. С.Г. Вершловского. – М., Просвещение, 1988. – 144 с.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ 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: \_\_\_\_\_

№	Запланированные мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

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 - 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):*

- самообразование;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе начинающего воспитателя;
- 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 НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый наставляемый!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых педагогических работников в нашем Учреждении.

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

№ п/п	Вопросы:	Оценка (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	

## АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем Учреждении 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 ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ  
И ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Наставляемый (Ф.И.О.): \_\_\_\_\_

Наставник (Ф.И.О.): \_\_\_\_\_

**Инструкция:** Оцените теоретические знания и практические умения наставляемого по шкале:

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.

№ п/п	Прогностические знания и умения	Оценки			
		1	2	3	4
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО Учреждения				
2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО Учреждения				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ОП ДО Учреждения				
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 деятельностную активность и способности воспитанников в процессе освоения содержания ОП ДО Учреждения				
4	Способен формировать коллектив воспитанников и организовать 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 Учреждения				
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 с поставленными целями по ОП ДО Учреждения				
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 отчета  
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			
<b>Шкала оценок</b>			
1	2	3	4
<i>не соответствует требованиям</i> (теоретические знания и практические навыки отсутствуют)	<i>частично соответствует</i> (теоретические знания навыки недостаточные отрывочные и не систематизированно 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:* \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Руководитель \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ подпись Ф.И.О.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ подпись Ф.И.О.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Наставляемый \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ подпись Ф.И.О.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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....

активировать деятельность воспитанников в ходе занятий;

• организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

- ✓ реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_.

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

- 7 • самообразование;
- 4 • практико-ориентированному семинару;
- 2 • курсу повышения квалификации;
- 5 • мастер-классам;
- 6 • творческим лабораториям;
- 1 • индивидуальной помощи со стороны наставника
- 3 • школе начинающего воспитателя;
- другое \_\_\_\_\_.
- (допишите) \_\_\_\_\_.

6. Если бы вам представили 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):

- 2 • типы ситуаций, методика их подготовки и проведения;
- 1 • формы обучения и их эффективное использование в образовательном; процессе;
- 3 • формы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- 4 • оценки достижений воспитанников, динамики развития;
- 7 • психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- 8 • деэскалация конфликтных ситуаций;
- 6 • формы работы с родителями;
- 5 • 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 нашем Учреждении.

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

№ п/п	Вопросы:	Оценка (1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	5
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	5
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	5
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	5
5	Готово ли, по Вашему мнению, наставляемым готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря предоставленному наставничеству?	4
6	Какой на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	4
7	Какой из методов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расскажите баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	1) условия для вхождения в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	2
	2) освоение практических навыков работы	4
	3) выявление пробелов, выявление пробелов в знаниях	5
	4) освоение и понимание трагивных процедур и принятых правил должностных обязанностей	3
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расскажите баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	1) самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	2
	2) основанное самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	1
	3) проведение адаптации в заранее определенное время	4
	4) проведение адаптации по мере возникновения необходимости	3
	5) организация совместный разбор практических заданий	5



6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными? *Консультации, мастер-классы*
7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

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

*Продолжать дальнейшее сотрудничество*

**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ  
И ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Наставляемый (Ф.И.О.): Микотова Елизавета Витальевна

Наставник (Ф.И.О.): Наморушина Елена Феликсовна

**Инструкция:** Оцените теоретические знания и практические умения наставляемого по шкале:

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 или 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.

№ п/п	Теоретические знания и умения	Оценки			
		1	2	3	4
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в отношении формирования личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО Учреждения			✓	
2	Прогнозирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО Учреждения		✓		
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по основным разделам тематикой каждой образовательной области ОП ДО Учреждения		✓		
4	Отбирает дидактический материал и организывает РПД по интересам и возрасту воспитанников			✓	
5	Планирует деятельность воспитанников, не нарушая свободу и волю ребенка			✓	
<b>Организаторские знания и умения</b>					
1	Организовывает собственную деятельность по выполнению годового плана		✓		
2	Находит себе помощников среди коллег и педагогов учреждения		✓		
3	Развивает самостоятельную и деловую активность и способствует воспитанников в процессе освоения содержания ОП ДО Учреждения		✓		
4	Умеет организовать работу коллектив воспитанников и организовать его деятельность, мотивировать воспитанников учиться и взаимодействовать с педагогами и сверстниками		✓		

5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ОП ДО Учреждения			✓	
6	Способен оценить требования к воспитанникам и родителям в дружелюбном уважительном к ним			✓	
Аналитические знания и умения					
1	Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ОП ДО Учреждения		✓		
2	Способен комплексно анализировать деятельность воспитанников		✓		
3	Способен оценить уровень психолого-педагогической деятельности и эти ребенка к школе			✓	
4	Способен переосмысливать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами		✓		

Имя Милотова Е.В. (Ф.И.О. наставляемого) обладает достаточной

компетентностью, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя, сформировать функциональные навыки по окончании периода наставничества развиты на высоком уровне.

Рекомендации: Продолжать вести работу над собой, развивать свои знания, умения и навыки, вести активную деятельность в группе в коллективе.