



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Ростовская область  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
город Шахты  
**МБДОУ № 78 г. Шахты**

г. Шахты Ростовская область , ул. Шурфовая, 75 Телефон (88636) 280863

«Принято» на педагогическом совете  
МБДОУ №78 г.Шахты  
протокол № 1  
от 30 августа 2021 года

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ № 78 г. Шахты  
*Т.И. Балыкина*  
приказ № 3 от «30» августа 2021 г.



**ПРОГРАММА**  
**по организации наставничества в муниципальном**  
**бюджетном дошкольном образовательном**  
**учреждении г.Шахты Ростовской области**  
**«Детский сад №78»**

## Оглавление

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.....	3
1. Пояснительная записка.....	4
1.2 Актуальность.....	4
1.3. Основные термины .....	5
1.4. Основные принципы организации наставничества .....	5
1.5. Общие положения.....	6
2. Содержание программы .....	6
2.1. Этапы и сроки реализации программы .....	6
2.2. Механизм реализации программы .....	7
2.3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества .....	8
2.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	10
3. Организационный раздел .....	10
3.1. Материально-техническое обеспечение Программы .....	10
Заключение.....	10
Литература.....	11
Приложение 1.....	13
Приложение № 3 .....	15
Приложение № 4 .....	16
Приложение № 5 .....	17
Приложение № 6 .....	18

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

<b>Название программы</b>	Программа по организации наставничества в МБДОУ №78 г.Шахты
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении
<b>Задачи</b>	1. Обеспечение психолого-педагогического и методического сопровождения педагогов. 2. Повышение уровня компетенции педагогов для овладения современными образовательными технологиями
<b>Срок реализации</b>	2021-2024 учебный год
<b>Структура программы</b>	Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы Механизм реализации Приложения
<b>Участники программы</b>	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Педагог-психолог Педагоги-стажисты (наставники) Молодые специалисты (наставляемые)
<b>Ожидаемые результаты</b>	1. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ за счет интереса молодых специалистов к педагогической деятельности. 2. Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДОУ. 3. Молодые специалисты самостоятельно выполняют возложенные обязанности с ориентиром на качественный воспитательно-образовательный процесс. 4. Молодые педагоги умеют качественно выбирать средства, формы и методы образовательной работы. 5. Молодые специалисты умеют четко формулировать свои педагогические задачи для успешной реализации ООПДО ДОУ. 6. Внедрены педагогические технологии, способствующие качественному результату педагогической работы молодых педагогов.

## 1. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога.

В соответствии с современными нормативно- правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

✓ новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление

✓ различие взглядов педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние

✓ необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ №78 г.Шахты разработана с целью становления педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### 1.2 Актуальность

В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда педагог испытывает большие трудности в своей профессиональной деятельности.

1. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

2. Отсутствие или недостаточный опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

#### **Проблема:**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности педагогов в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагога.

#### **Нормативные основы целевой модели наставничества**

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". - Стратегия развития воспитания в Российской Федерации.

Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

-Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

-Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс].

### 1.3. Основные термины

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

**Стажер** — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### 1.4. Основные принципы организации наставничества

- ✓ добровольности и целеустремленности работы наставника;
- ✓ морально-психологической контактируемости наставника и педагога;
- ✓ личной примерности наставника;
- ✓ доброжелательности и взаимного уважения;
- ✓ уважительного отношения к мнению педагога;

✓ согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению педагога с содержанием календарно-тематического плана;

✓ направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление.

### **1.5. Общие положения**

**Цель:** Оказание помощи специалистам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить специалистам интерес к педагогической деятельности.

2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

3.1. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.2. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства специалистов.

Осуществляя руководство педагогами, наставник выполняет следующие функции: планирование деятельности педагога (определяет методику обучения педагога, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование педагога (знакомит с нормативными документами по организации ООД, с гигиеническими требованиями к условиям обучения воспитанников; совместно разрабатывает календарно-тематический план;

- оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение занятий вместе с педагогом у опытных педагогов, а затем анализирует их.

## **2. Содержание программы**

### **2.1. Этапы и сроки реализации программы**

Программа рассчитана на 3 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач. Организация наставничества включает в себя три этапа.

**Первый этап – адаптационный**

Определяются обязанности и права педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

### **Второй этап – основной.**

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на: знакомство с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание педагога, городских педагогических сообществ «Педагог – НВ»; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник может помочь педагогу создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

### **Третий этап – контрольно-оценочный.**

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей педагога. Педагог – наставник не просто передает педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## **2.2.Механизм реализации программы**

Реализация Программы рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, молодые педагоги, зам.зав.по ВМР, заведующим. Заведующий и зам.зав.по ВМР образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний (в период когда это возможно по противоэпидемическим мероприятиям) и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по

наставничеству, т.е результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

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

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействии наставника и наставляемого, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;  
2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.



Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников .

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие мета-предметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; - динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижении описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

-сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

-сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

Участники системы наставничества ДООУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДООУ к следующим видам поощрений:

-публичное признание значимости их работы – объявление благодарности,

- награждение почетной грамотой и др.

Руководство ДООУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДООУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДООУ. Руководство ДООУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

### **3. Организационный раздел**

#### **3.1. Материально-техническое обеспечение Программы**

Технические средства обучения: - ноутбуки – 12 шт.,

- компьютер – 3 шт.;

- лазерный принтер - 1 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий;

- копилка педагогического опыта коллектива;

- медиатека; - дидактический материал;

- библиотека учебно-методической литературы.

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;

- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДООУ.

#### **Заключение**

В современных условиях система наставничества в ДООУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то

основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт педагогу.

Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне.

В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей НОД с детьми.

Педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

В результате коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции.

### **Литература.**

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

2. Шегаева, А. В. Определение роли и функции молодого специалиста в системе общего образования / А. В. Шегаева. — Педагогика: традиции и инновации : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 130-131.

3. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (г.

Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22

## Приложение 1

### Индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество:
2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: 3. Фамилия, имя, отчество наставника:
4. Наименование должности наставника:
5. Период наставничества: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

№ п/п	Наименование содержания мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ (подпись куратора / расшифровка)

ОТЗЫВ  
о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Период наставничества: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.
4. Информация о результатах наставничества: а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- г) наставляемому следует устранить следующие недостатки:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Дополнительная информация о наставляемом, (представляется при необходимости): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ (подпись куратора / расшифровка)

## Приложение № 3

### 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

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

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 \_\_\_\_\_



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

Уважаемый педагог!

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

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

<i>Вопрос</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 образовательной организации:

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			

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, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

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