

**Свердловская область**  
**Тавдинский городской округ**  
**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение**  
**детский сад № 1**

---

623955, Свердловская область, город Тавда, ул. 4-я Пятилетка, 1 Б, тел. 8(34360)3-30-51, e-mail:  
[mkdou\\_1@mail.ru](mailto:mkdou_1@mail.ru) ИНН 6676000765, КПП 667601001, ОКПО 09034684, ОГРН 1126676000440

Принято на заседании  
Педагогического совета  
протокол № 1  
от «02» сентября 2024г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МКДОУ детского сада № 1  
от «02» сентября 2024г. № 139

**Программа наставничества**

Тавда, 2024г.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Полное наименование Программы    | Программа наставничества МКДОУ детского сада № 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Решение об утверждении Программы | Приказ заведующего № 139 от 02 сентября 2024г.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Авторы-разработчики Программы    | Заведующий Акищева Н.А.<br>Старший воспитатель Ломакина Е.Н.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Нормативно-правовая база         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.</li> <li>2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li> <li>3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li> <li>4. Приказ Управления образованием от 22.07.2022 №286 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</li> </ol> <p>Локальные нормативные акты образовательной организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положение ОО о наставничестве;</li> <li>2. Положение о стимулирующих надбавках;</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Устав МКДОУ детского сада № 1</li> <li>5. Программа развития МКДОУ детского сада № 1</li> </ol> |
| Цель Программы                   | <b>Цель:</b> внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Задачи Программы                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>▪ оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний,</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | <p>навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;</li> <li>▪ изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;</li> <li>▪ активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней;</li> <li>▪ обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.</li> <li>▪ создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>▪ формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения</li> </ul> |
| Ожидаемые результаты             | <p>Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Реализуемые формы наставничества | 1) «педагог – педагог»,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Этапы реализации                 | <p>1 этап - диагностический 2024-2025</p> <p>2 этап - практический 2025-2026</p> <p>3 этап - аналитический 2026-2027</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Сроки реализации                 | 3 года                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

# **1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## **1.1. Актуальность разработки Программы наставничества**

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых 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, помочь в профессиональном становлении и росте поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

## **1.2 Проблема**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Реализовать «Наставничество» как профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**1.3 Цель:** внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

### **Задачи:**

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических

кадров;

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
- обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

#### **1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

**Молодой педагог** – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## 2.СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| Уровни структуры | Направления деятельности.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Руководитель ОО  | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.<br>2. Разработка Программы наставничества.<br>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.<br>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>6. Назначение куратора.<br>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.                                                                        |
| Куратор          | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.<br>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества<br>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.<br>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.<br>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества. |
| Наставник        | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.<br>2. Разработка персонализированных программ наставничества.<br>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;<br>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;<br>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;<br>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.    |
| Педагог-психолог | 1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Наставляемый     | 1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

### **3. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.



#### 4. РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

##### **1 этап. Диагностический**

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

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

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

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

## 5. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ

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

Примерные цели и формы работы:

|                                                                                                                                                                               |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку                                                                                                    | Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы                 | Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда                                                                                                                                             |
| Содержание и цели работы                                                                                                                                                      |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            |
| Усвоение теоретического материала, Формирование навыков практической работы.                                                                                                  | Овладение навыками Практической работы с педагогами, родителями.                                             | Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей. |
| Формы работы                                                                                                                                                                  |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            |
| Консультации<br>Семинары-практикумы<br>Беседы<br>Изучение методической литературы<br>Взаимопосещения<br>Коллективные просмотры подпроцессов<br>Анализ педагогических ситуаций |                                                                                                              | Дискуссии<br>Круглые столы<br>Деловые игры<br>Убеждения, поощрения<br>беседы                                                                                                               |
| Формы работы с молодыми педагогами                                                                                                                                            |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                            |
| ИАЦ Тавдинского ГО<br><br>ИРО Свердловской области<br>другие организации - партнеры                                                                                           | Уровень образовательной организации                                                                          | Министерство образования и Молодежной политики Свердловской области                                                                                                                        |
| 1.Курсы повышения квалификации.<br>2.Городские методические объединения.<br>3.Г ородские семинары, конференции.                                                               | 1.Диалог, беседа.<br><br>2.Индивидуальная, групповая консультация.<br>3.Самоанализ собственной деятельности. | 1.Аттестация                                                                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                 |                                                                                                                           |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 4.Вебинары.<br>5.Конкурсы<br>професси<br>онального<br>мастерства.<br>6.Общение, обмен опытом в<br>Профессиональных<br>интернет-<br>сообществах. | 4.Обучающие семинары.<br>5.Практикумы.<br><br>6.Анкетирование, опрос.<br>7.Мастер-класс педагога<br>наставника.           |  |
|                                                                                                                                                 | 8.Взаимопосещения, открытые<br>просмотры.<br>9.Анализ педагогических<br>ситуаций.<br>10.Деловая игра.<br>11.Круглый стол. |  |

### 5.1 Примерный план педагога наставника

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

#### **2 этап. Практический.**

*Задача этапа:* реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

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

### ***3 этап. Аналитический***

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

*Содержание этапа:*

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

## **6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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 происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), 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, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий,

родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

### **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.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

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.

**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 реализации образовательных программ).

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

## **7. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
- Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

**«Дорожная карта»  
реализации модели наставничества в МКДОУ детского сада № 1 на 2024 – 2027  
учебные годы**

| <b>Мероприятия</b>                                                                                                                            | <b>Сроки</b>       | <b>Ответственные</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|
| Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества                                                           | Июнь -июль 2024 г. | Заведующий           |
| Формирование рабочей группы ДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества                               | Июнь- июль 2024 г. | Старший воспитатель  |
| Корректировка положения о наставничестве в ДОУ.<br>Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.                                | Август 2024 г.     | Старший воспитатель  |
| Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.<br>Утверждение положения о наставничестве в ДОУ.                                 | Сентябрь 2024 г.   | Заведующий           |
| Назначение куратора в ДОУ                                                                                                                     | Сентябрь 2024 г.   | Заведующий           |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества                                                                      | Октябрь 2024 г.    | Куратор              |
| Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества    | Октябрь 2024 г.    | Куратор              |
| Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых. | Ноябрь 2024 г.     | Куратор              |
| Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников.                 | Ноябрь 2024 г.     | Куратор              |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников              | Декабрь 2024 г.    | Куратор              |
| Проведение собеседования с наставниками                                                                                                       | Декабрь 2024 г.    | Куратор              |



|                                                                                                                       |                           |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------|
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников                                                      | Январь-февраль 2025 г.    | Куратор          |
| Обучение наставников                                                                                                  | Март-апрель 2025 г.       | Куратор          |
| Проведение организационной встречи наставника и наставляемого                                                         | Май 2025 г.               | Куратор          |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества по результатам встречи                                     | Май 2025 г.               | Куратор          |
| Анализ анкет, формирование пар «наставник-наставляемый»                                                               | Июнь – Июль 2025г.        | Куратор          |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым      | Август- сентябрь 2025г.   | Куратор          |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого                                                                         | Октябрь 2025г -май 2026г. | Куратор          |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества                                                            | Июнь-июль 2026г.          | Куратор          |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.                               | Август - октябрь 2026 г.  | Куратор          |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого                                                          | Декабрь 2026 г.           | Куратор          |
| Сбор обратной связи от участников программы наставничества                                                            | Январь 2027г.             | Куратор          |
| Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости участием программы наставничества                       | Февраль-март 2027г.       | Педагог-психолог |
| Проведение торжественного мероприятия для проведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Май 2027 г.               | Куратор          |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества                                                   | Июнь-август 2027 г.       | Куратор          |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества                                     | Сентябрь-октябрь 2027 г.  | Куратор          |
| Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ДОУ                                                     | Ноябрь 2027 г.            | Куратор          |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых           | Декабрь 2027 г.           | Куратор          |

## Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

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

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

| №                                                      | <i>Прогностические навыки</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Оценка</i> |   |   |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---|---|
|                                                        |                                                                                                                                                                                                                 | 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                                                                                                                                       |               |   |   |
| <b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b> |                                                                                                                                                                                                                 |               |   |   |
| 1                                                      | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана                                                                                                                                      |               |   |   |
| 2                                                      | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия                                                                                                                                              |               |   |   |
| 3                                                      | Умеет развивать познавательную активность и способности                                                                                                                                                         |               |   |   |

|                             |                                                                                                                                          |  |  |  |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|                             | детей в процессе усвоения ООП ДО                                                                                                         |  |  |  |
| 4                           | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками              |  |  |  |
| 5                           | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 6                           | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества                                                                             |  |  |  |
| 7                           | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним                                                                 |  |  |  |
| <b>Аналитические навыки</b> |                                                                                                                                          |  |  |  |
| 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.

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**  
**МКДОУ детского сада № 1**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы**  
**(первого; второго; третьего)**

**в должности «воспитатель»**

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О. молодого педагога)

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

20 \_\_\_\_\_

**Цели:** \_\_\_\_\_

—  
**Задачи:**

\_\_\_\_\_

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

**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, 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 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<br/>(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?<br>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?<br>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:

---

### Анкеты для молодого педагога

#### Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

---

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

---

- в календарно-тематическом планировании
- 

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

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей

организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников
  - формулировать вопросы проблемного характера
  - создавать проблемно-поисковые ситуации
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
  - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками
  - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
  - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
  - развивать способности воспитанников
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
- 

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам



- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения  
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Анкета для молодого педагога  
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.

9. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

| №                                               | <i>Прогностические навыки</i>                                                                                                                                                                                   | <i>Оценка</i> |   |   |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---|---|
|                                                 |                                                                                                                                                                                                                 | 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                                                                                                                                       |               |   |   |
| <b>Организаторские и коммуникативные навыки</b> |                                                                                                                                                                                                                 |               |   |   |

|   |                                                                            |  |  |  |
|---|----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана |  |  |  |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия         |  |  |  |

|   |                                                                                                                                          |  |  |  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО                                                 |  |  |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками              |  |  |  |
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества                                                                             |  |  |  |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним                                                                 |  |  |  |

#### *Аналитические навыки*

|   |                                                                                          |  |  |  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 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 \_\_\_\_\_.

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

|                                                                       |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Наименование ОУ                                                       |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника  |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
| Педагогический стаж работы наставника                                 |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество   |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом         |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
| <b>Шкала оценок</b>                                                   |                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                        |
| <b>1</b>                                                              | <b>2</b>                                                                                                                       | <b>3</b>                                                                                                                                                | <b>4</b>                                                                               |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют) | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |

| <b>Профессиональные знания и умения</b>                                      |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|-------------------|---------------------|-------------|
| №                                                                            | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя | Комментарии |
| 1                                                                            |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
| 2                                                                            |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
| 3                                                                            |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
| 4                                                                            |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
| 5                                                                            |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
| <b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок) |                                                                      |             |                |                   |                     |             |
| <b>Итоговая оценка</b> (с учетом корректировок руководителя)                 |                                                                      |             |                |                   |                     |             |

Руководитель

\_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.

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

Наставник \_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.

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

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

\_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О.

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

