

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №5 «Хрусталик» г. Улан-Удэ

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ детский сад №5  
«Хрусталик» г. Улан-Удэ  
*М.С. Романовская*  
«11» января 2021г.



## ПРОГРАММА

## НАСТАВНИЧЕСТВА

МБДОУ детский сад №5 «Хрусталик» г. Улан-Удэ

Улан-Удэ  
2021 г.

## **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества разработана в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2021 г. № 271-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с национальным проектом «Образование», на основе Программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия ГАУДПО «БРИОП», Программы развития сетевого наставничества в сфере общего образования г. Улан-Удэ.

Согласно письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», программа наставничества - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель ДОУ, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

В настоящее время, 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 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 молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в МБДОУ детский сад №5 «Хрусталик» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

### **Актуальность**

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь - опытными педагогами (воспитателями, специалистами), поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача

руководителя и педагогического коллектива - помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

### **Ожидаемый результат**

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОУ.

## **I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

**Цель:** помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### **Основные задачи программы:**

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, 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 мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
- обеспечение тьюторского 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.

### **Основные направления программы:**

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;

2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

4. Разработка и обсуждение планирования.

5. Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

#### **Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

2. Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

3. Сочетание теоретических и практических форм;

4. Оценка результатов работы (диагностика развития детей);

5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

## **II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ**

**Цель:** помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

### **I этап – диагностический:**

- педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).

- наличие опыта практической работы с детьми.

- ожидаемый результат педагогической деятельности.

- выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

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 мотивации труда.

### **Содержание и цели работы:**

1. Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.

2. Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.

3. Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.

### **Формы и методы работы:**

1. Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.

2. Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

### **II этап – практический:**

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;

3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;

4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### **III этап – аналитический:**

1. Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

2. Динамика профессионального роста.

3. Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;

4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

5. Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

6. Подведение итогов, выводы.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставника:

Наставником должен быть педагог первой или высшей квалификационной категории, с отсутствием жалоб от родителей и воспитанников с потребностью в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

### **Использование в работе с молодыми воспитателями разработки индивидуального плана профессионального становления.**

1. Назначение наставника из числа педагогов. Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставника:

Наставником должен быть педагог первой или высшей квалификационной категории, с отсутствием жалоб от родителей и воспитанников с потребностью в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2. Педагогическое самообразование и самовоспитание;
3. Участие в работе методических объединений;
4. Участие в жизни детского сада.

**Построение работы с молодыми воспитателями с учетом основных аспектов:**

***Старший воспитатель – молодой специалист:***

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

***Молодой специалист – ребенок и его родитель:***

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

## ПЛАН НАСТАВНИКА

| №  | Содержание работы  | Сроки проведения | Ответственный |
|----|--|------------------|---------------|
| 1. | Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ.<br>Оформление документации группы, профессиональных портфолио педагогов, портфолио группы.   | В течение года   | Наставник     |
| 2. | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы «Развитие» под ред. А.И. Булычевой.<br>Участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.<br>Родительское собрание. | Сентябрь         | Наставник     |
| 3. | Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий (цель, задачи, предварительная работа, оборудование, ход)<br>План по подбору дидактического материала в работе  | Октябрь          | Наставник     |
| 4. | Просмотр конспекта и проведение партнерской образовательной деятельности с молодым специалистом.<br>Решение педагогических ситуаций. Педагогическая этика, культура общения с воспитанниками, родителями.  | Ноябрь           | Наставник     |
| 5. | Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.<br>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом по новогодней тематике.<br>Подготовка к новогодним мероприятиям.            | Декабрь          | Наставник     |
| 6. | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.<br>Использование современных технологий в воспитательном процессе.<br>Составление плана и использование в работе проектов.   | Январь           | Наставник     |
| 7. | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.<br>Воспитание культурно-гигиенических навыков у детей.<br>Подготовка и сбор материала ко Дню Защитника отечества.   | Февраль          | Наставник     |

|     |  |        |           |
|-----|--|--------|-----------|
| 8.  | Самостоятельная организация и подбор материала для детей по созданию сюжетно-ролевых игр.<br>Организация предметно-пространственной среды по художественно-эстетическому развитию.<br>Организация подготовки детей к празднику 8 Марта | Март   | Наставник |
| 9.  | Организация игровой деятельности детей во второй половине дня.<br>Организация индивидуальной работы с детьми.<br>Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.                | Апрель | Наставник |
| 10. | Изучение методик проведения и обследования воспитанников, форм его проведения, подбор диагностического материала.<br>Подготовка к ЛОР.<br>Подведение итогов работы.  | Май    | Наставник |

### **Заключение.**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

### **Используемая литература:**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.



**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №5 «Хрусталик» г. Улан-Удэ

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального развития наставляемого педагога \_\_\_\_\_ года работы**  
(первого; второго; третьего)  
**в должности «воспитатель»**

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

на \_\_\_\_\_ учебный год.  
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 наставляемого 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, корпоративных 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 и здорового комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Активное участие в корпоративной программе ЗОЖ ДОУ.
12. Осуществление самообразования.
13. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
14. Дисциплинированность и ответственность.
15. 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 педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?   |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям 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, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря наставничеству?   |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?   |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для 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?<br>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:                                     |  |
| – самостоятельное изучение педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;                                       |  |
| – в основном самостоятельное изучение 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 наставляемого 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 по ЗОЖ
  - 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 наставляемого 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 \_\_\_\_\_

**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>  |  |   |  |                   |                     |             |
| <i>1</i>   | <i>2</i>   | <i>3</i>  | <i>4</i>   |                   |                     |             |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)        | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |                   |                     |             |
| <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.  |  |   |  |                   |                     |             |

**Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога**

Наставляемый: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**Инструкция:** оцените навыки наставляемого 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 ОП 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 ОП ДО |        |   |   |
| 3   | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП 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 ОП 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 ОП 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><i>Аналитические навыки</i></b> |   |  |  |  |
| 1                                  | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП 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 \_\_\_\_\_

## Показатели критерии оценки результативности программы наставничества

| Показатели  | На дату начала действия программы | На дату подведения итогов реализации Программы (промежуточных, итоговых) |
|---|-----------------------------------|--|
| <b>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b>  |                                   |  |
| Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»   |                                   |  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого   |                                   |  |
| <b>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</b>   |                                   |  |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству  |                                   |  |
| Количество наставников из числа педагогов   |                                   |  |
| Количество наставников из числа выпускников   |                                   |  |
| <b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «Воспитатель-воспитатель»</b>   |                                   |  |
| Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества   |                                   |  |
| Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества руководству проектами программы развития ДОО, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |                                   |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах   |                                   |  |
| Профессионального мастерства  |                                   |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника  |                                   |  |