

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №100 Невского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

педагогическим советом  
ГБДОУ детского сада №100  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол №1 от 29.08.2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующим ГБДОУ  
детского сада №100  
Приказ № 132-ОД от 29.08.2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по организации наставничества с молодыми педагогами дошкольного  
образовательного учреждения

Разработчик:  
Кузнецова Л.И,  
заведующий ГБДОУ №100  
Герасимова А.В,  
заместитель заведующего ГБДОУ №100

Санкт – Петербург

## Оглавление

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка .....	6
3. Цели и задачи наставничества .....	7
4. Планируемые результаты.....	9
5. Методологическая основа Программы.....	9
6. Структура управления реализацией Программы наставничества .....	10
7. Кадровая система.....	11
8. Реализация Программы наставничества.....	11
9. Формы работы наставника с наставляемым .....	12
10. Примерный план педагога наставника .....	13
11. Мониторинг и оценка реализации программы наставничества .....	14

### Приложения:

1. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.
2. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.
3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.
5. Анкета для молодого педагога.
6. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.

Паспорт Программы

<b>Наименование программы</b>	Программа по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения
<b>Организация исполнитель</b>	ГБДОУ детский сад №100 Невского района Санкт-Петербурга
<b>Адрес организации исполнителя</b>	193312 г. Санкт-Петербург, пр. Солидарности, д.15е, кор.2, литер А
<b>Телефон/факс</b>	(812)584-69-37, (812)584-69-38
<b>Авторы-разработчики</b>	Заведующий ГБДОУ №100 – Кузнецова Л.И. Заместитель заведующего по УВР – Овечкина О.В. Старший воспитатель – Истратова А.В.
<b>Нормативно-правовая база</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Указ Президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», 24 июня 2022г. №401</li> <li>2. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.</li> <li>3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li> <li>4. 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>5. Письмо Министерства просвещения РФ от 21.12.2021г № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработки и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».</li> <li>6. Правительство Санкт-Петербурга Комитета по образованию Распоряжение от 30.03.2022г. № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга</li> </ol> <p><b><i>Локальные нормативные акты образовательной организации:</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положение ГБДОУ №100 о наставничестве.</li> <li>2. Положение о стимулирующих надбавках.</li> <li>3. Приказ о назначении наставников.</li> <li>4. Устав ГБДОУ №100</li> <li>5. Программа развития ГБДОУ №100</li> </ol>

<b>Целевая группа</b>	Педагоги с небольшим опытом работы в ГБДОУ №100 Невского района Санкт-Петербурга
<b>Цель Программы</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. Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.
<b>Задачи Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.</li> <li>3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.</li> <li>4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.</li> <li>5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней.</li> <li>6. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.</li> <li>7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.</li> <li>8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</li> </ol>
<b>Краткое содержание Программы</b>	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми педагогами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
<b>Актуальность</b>	В условиях модернизации системы образования в России

<b>Программы</b>	значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.
<b>Новизна Программы</b>	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
<b>Планируемые результаты</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Совершенствование приемов, методов работы.</li> <li>5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.</li> <li>6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ol>
<b>Срок реализации Программы</b>	2025-2026 учебный год

## **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

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. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой педагог (воспитатель) требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке

молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к организованной образовательной деятельности (занятию), при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

### **Цели и задачи наставничества**

**Цель наставничества** - 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. Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

#### **Задачи наставничества:**

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней.
6. Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

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

***Наставничество*** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций 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 ДОУ, 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.

### **Планируемые результаты**

- ✓ Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
- ✓ Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
- ✓ Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
- ✓ Совершенствование приемов, методов работы.
- ✓ Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
- ✓ Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов района, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

### **Методологическая основа Программы**

- ✓ Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.
- ✓ Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу.
- ✓ Анализ деятельности молодого педагога в процессе его социально профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.
- ✓ Многообразии факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

### **Сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

### СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности
<i><b>Руководитель ГБДОУ</b></i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.</li> <li>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора.</li> <li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</li> </ol>
<i><b>Куратор</b></i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процесса реализации Программы наставничества.</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>
<i><b>Наставник</b></i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</li> <li>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</li> <li>3. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.</li> <li>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.</li> <li>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.</li> </ol>

	6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
<b>Педагог-психолог</b>	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
<b>Наставляемый</b>	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником

## 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 ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

### РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

#### 1 этап. Диагностический

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

#### **Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

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

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

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

## **ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТОВЛЯЕМЫМ**

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами и родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей педагогической значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогических процессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы
<b>Формы работы с молодыми педагогами</b>		
<i>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования г. Санкт-Петербурга</i>
Курсы повышения квалификации	Диалог, беседа Индивидуальная, групповая	Аттестация

Методические объединения Семинары, конференции Вебинары Фестивали, конкурсы профессионального мастерства Общение, обмен опытом в профессиональных интернет- сообществах	консультация Самоанализ собственный деятельности Обучающие семинары Практикумы Анкетирование, опрос Мастер-класс педагога- наставника Взаимопосещения, открытые просмотры Анализ педагогической ситуации Диссеминация педагогического опыта Деловая игра Круглый стол Конкурс профессионального мастерства	
--	---	--

## 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:**

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, требованиями ФГОС ДО 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.

### **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.

## **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».

## **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:

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

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(ФИО)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(ФИО)

**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 навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<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			
<i><b>Аналитические навыки</b></i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, 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 навык

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога**

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №100 Невского района Санкт-Петербурга

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

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

в \_\_\_\_\_ должности \_\_\_\_\_ «воспитатель»

\_\_\_\_\_  
ФИО молодого педагога

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

(ФИО педагога)

20\_\_\_\_\_

Цели: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма	Ожидаемый проведения результат
------------------------------------	------	------------------------	-------	--------------------------------

--	--	--	--	--

**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 в

**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы  
Уважаемый педагог!**

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог.

Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>№</i>	<i>Вопросы</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	освоение практических навыков работы;	
	изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
	освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	

8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
	в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
	личные консультации в заранее определенное время;	
	личные консультации по мере возникновения необходимости;	
	поэтапный совместный разбор практических заданий	

---

Ваши предложения по организации процесса наставничества ОУ

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