

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЮГОРКА»

Принято  
на заседании Методического совета  
протокол № 2  
от «01»11 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
МАДОУ ДСКВ «Югорка»  
Орлова С.И.

Приказ № 296-0 от «27» 10.2023 г.

**Программа по наставничеству в МАДОУ ДСКВ «Югорка»  
«Школа молодого педагога»**

Срок реализации: 2023-2025 учебный год

Подготовила:  
воспитатель высшей квалификационной категории  
Недикова Т.А.

Покачи  
2023 г.

## Содержание

1. Паспорт программы .....	3
2. Пояснительная записка .....	5
3. Общие положения .....	6
3.1. Основные термины .....	6
3.2. Принципы организации наставничества .....	7
3.3. Новизна программы .....	7
3.4. Обратная связь как инструмент развития .....	8
3.5. Условия эффективности организации наставничества .....	9
3.6. Ожидаемые результаты .....	9
4. Содержание программы .....	10
4.1. Система работы с молодыми педагогами .....	10
4.2. План саморазвития педагога-наставника .....	10
4.3. Этапы реализации программы .....	11
4.4. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом .....	12
4.5. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом ...	14
4.6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества .....	18
4.7. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества .....	19
5. Приложение .....	20

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа по наставничеству в МАДОУ ДСКВ «Югорка» «Школа молодого педагога»
<b>Авторы</b>	Недикова Татьяна Алексеевна, воспитатель высшей квалификационной категории
<b>Организация исполнитель</b>	МАДОУ ДСКВ «Югорка»
<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
<b>Срок реализации</b>	3 года
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – адаптационный (сентябрь 2023- декабрь 2023) 2 этап – практический (январь 2024 – май 2025) 3 этап – контрольно-оценочный (май 2024, май 2025)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении профессиональной квалификации, уровня мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;</li><li>– способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;</li><li>– предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;</li><li>– стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;</li><li>– способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.</li></ul>
<b>Основные направления</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li><li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li><li>3. Повышение профессионального мастерства начинающих воспитателей в организации воспитательно-образовательного процесса.</li><li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных</li></ol>

	<p>областях.</p> <p>5. Изучение уровня профессиональной подготовки начинающих воспитателей и анализ результатов работы наставничества.</p>
<p><b>Условия эффективности</b></p>	<p>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Способность передачи знаний и умений.</li> <li>- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.</li> <li>- Происходит рост самооценки наставника.</li> </ul> <p><u>Наставничество для молодого педагога</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Адаптация молодой педагог быстрее адаптируется в должности.</li> <li>- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.</li> </ul> <p><u>Наставничество для Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сокращает срок адаптации новых сотрудников.</li> <li>- Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива.</li> <li>- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.</li> <li>- Способствует развитию навыков коммуникаций.</li> <li>- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.</li> </ul>

## **2. 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. 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. 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 образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

### 3. Общие положения

#### 3.1. Основные термины

**Наставничество** - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимное обогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

**Наставник** – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

**Куратор** – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

**Цель программы:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении профессиональной квалификации, уровня мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

#### **Задачи:**

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

### **3.2. Принципы организации наставничества**

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### **3.3. Новизна программы**

В работе с молодым педагогом применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Новизной программы наставничества является технология ВОРКШОП, где Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д

Используя данную технологию, упор делается на практическую работу. Участники ВОРКШОПА получают знания прямо «на рабочем месте» под руководством наставника при проведении занятий, мастер-классов для родителей и педагогов. Взаимодействие с молодыми педагогами происходит на фоне сохранения духа мастерской, когда теория не существует в отрыве от практики, а обучение - в отрыве от действий, изучения практических аспектов любой проблемы или вопросов, что и отличает ВОРКШОП от других форм и технологий обучения. Из пассивного слушателя каждый участник превращается в активного творца учебного процесса.

Для повышения профессионального мастерства «наставляемых», используются разные формы ВОРКШОПА. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств, наставляемых, от уровня их профессиональной подготовки, от поставленных задач.

Формы ВОРКШОПА		
Групповые	Личностные	Дистанционные
1. Курсы повышения квалификации. 2. Методические объединения. 3. Городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 2. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос.	1. Аттестация 2. Конкурсы профессионального мастерства.

### 3.4. Обратная связь как инструмент развития

Регулярная обратная связь играет ключевую роль в развитии молодых педагогов. Она не только помогает улучшить их профессиональные навыки, но и способствует повышению мотивации и вовлеченности в рабочий процесс. Регулярная обратная связь позволяет сотрудникам понимать, в каких областях они преуспевают, а где требуется улучшение. Это создает основу для постоянного профессионального роста и развития. Более того, обратная связь помогает установить четкие ожидания и цель, что способствует более эффективной работе.

Способы обратной связи наставника и «наставляемых»:

1. Признание достижений: когда молодые педагоги получают положительную обратную связь за свои достижения, это усиливает их уверенность в себе и желание продолжать работать, с таким же энтузиазмом.
2. Указание на возможности для роста: конструктивная критика помогает начинающим педагогам понять, в каких областях они могут улучшиться, что стимулирует их профессиональному развитию.
3. Установление четких ожиданий: обратная связь помогает понять, что от них ожидается, и как они могут соответствовать этим ожиданиям, что снижает уровень стресса и повышает мотивацию.

### 3.5. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.



4. Анализ результатов работы.

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

### 3.6. Ожидаемые результаты

После реализации Программы наставничества «Школа молодого педагога»

1. Успешно будет пройден молодыми педагогами период адаптации к новому коллективу, профессиональной деятельности. Увеличится доля молодых воспитателей, оставшихся работать после года / трех лет работы (100 % адаптация молодых педагогов).
2. Повысится профессиональный уровень молодых педагогов: будут сформированы профессиональные умения, накоплен педагогический опыт, который они смогут применять в образовательном процессе с детьми, при взаимодействии с родителями (60% продемонстрируют полученные знания в методических разработках: методические рекомендации, сценарии, инструкции, памятки), в выступлениях на заседаниях профессиональных сообществ, итоговом мероприятии для молодых педагогов города Покачи.
3. Увеличится доля молодых воспитателей, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства (40% от общего количества молодых педагогов).
4. Молодые педагоги будут обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями (80% от общего количества молодых педагогов посетят мероприятия в рамках реализации Программы наставничества).

## 4. Содержание программы

### 4.1. Система работы с молодыми педагогами

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

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

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник – наставляемый	Создание условий для адаптации наставляемого на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.

Наставляемый – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета воспитателя, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

#### 4.2. План саморазвития педагога – наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным наставляемому, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог - наставник составляет план собственного саморазвития:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о наставляемом.

#### 4.3. Этапы реализация программы

**Основной подход** в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении воспитателей являются первый, второй годы работы в ДОУ.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии воспитанников, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

**1й этап – адаптационный.** (сентябрь 2023- декабрь 2023) Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также

выявляет затруднения в его умениях и навыках, чтобы выработать план совместной работы.

**2й этап – практический.** (январь 2024- май 2025) Наставник разрабатывает и реализует план работы с молодым специалистом, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – контрольно-оценочный.** (май 2024, май 2025) Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

этапы	Содержание работы
<p>1й этап <b>Период адаптации</b></p> <p>самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллеге;</p> <p>задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>Адаптационная работа включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места</li></ul> <p>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста)</li><li>-анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); (приложение № 4)</li><li>- молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.</li><li>- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.</li><li>- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми</li><li>- оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки". Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</li></ul>

	<p>-закрепление педагога-наставника (приказ ДОУ) за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист</p> <p>заполнение информационной карты педагога (приложение № 9,10);</p> <p>- составление совместного плана молодого специалиста и наставника; (приложение № 1, 2)</p> <p>Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления</p> <p>- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ.</p> <p>- «Школа молодого педагога»</p> <p><b>Цель:</b> <u>обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности;</u> а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;</p> <p>Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.</li> <li>- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.</li> <li>- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.</li> <li>- Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.</li> </ul>
<p>II этап</p> <p>процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ,</li> <li>- повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни»)</li> <li>- « Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада);</li> <li>- приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.</li> <li>- проведение семинаров - практикумов по темам</li> </ul>
III этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- складывается система работы, имеются собственные разработки.</li> <li>-воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;</li> <li>- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</li> </ul>

#### **4.4. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом**

Адаптация молодого специалиста и начинающего педагога – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, педагогических навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой специалист и начинающий педагог вынуждены мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально – психологической адаптации. Социально – психологическая адаптация заключается в освоении социально – психологических особенностей организации, вхождение в сложившуюся в ней систему отношений, нормам поведения, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

Для успешного завершения данного процесса психологом нашего ДОУ запланированы социально – психологические тренинги, семинары – практикумы в течение учебного года. И прежде всего – тренинги в уверенности в себе. Тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно спланивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально – психологические трудности, с которыми они сталкиваются в коллективе при общении с родителями, формируют чувство уверенности в себе.

В ходе социально – психологических тренингов вырабатывается определенный иммунитет к негативным явлениям, «непривычным» ситуациям, закладываются основы для личностного роста педагога.

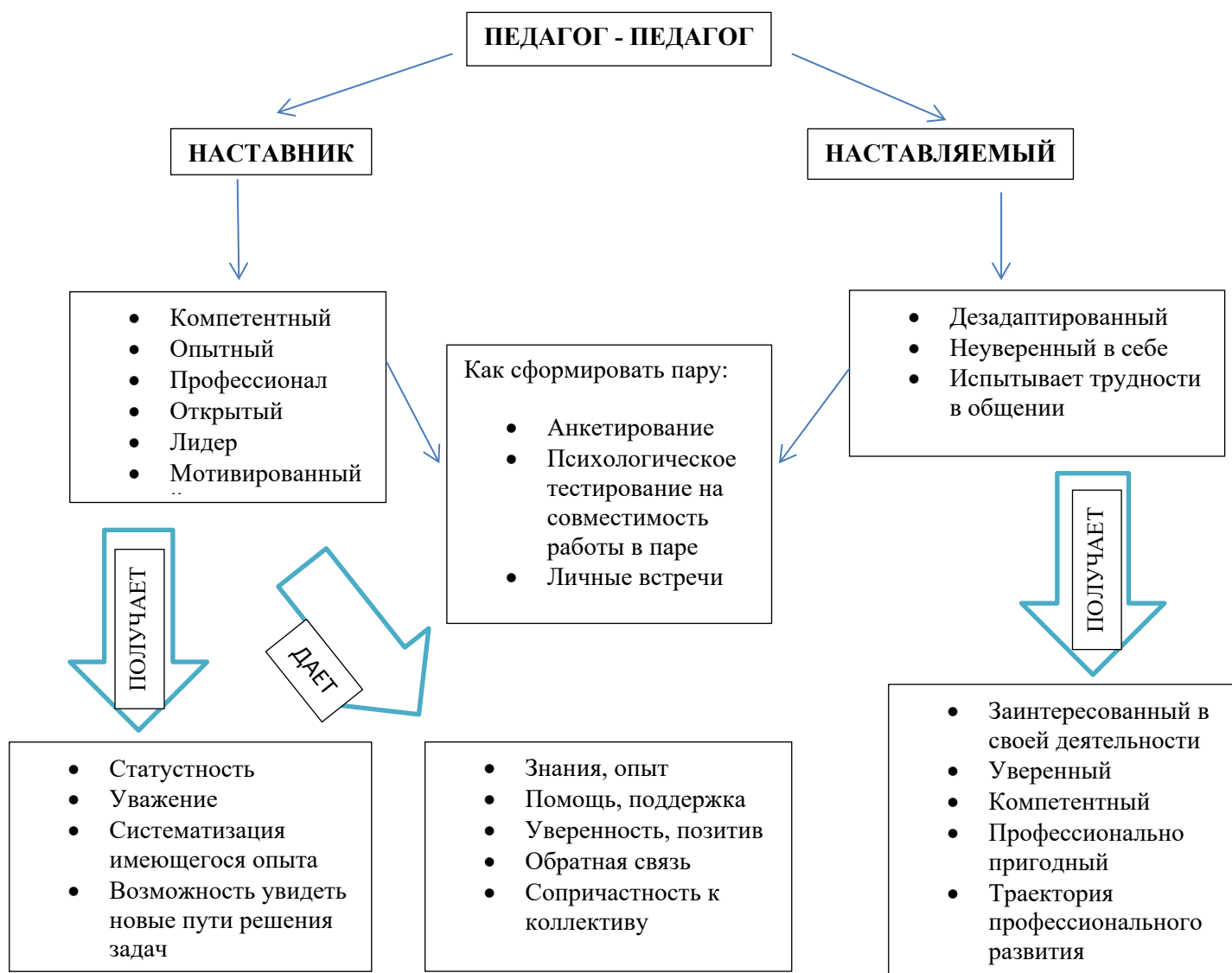
Другой формой работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами является психологическое консультирование. Это индивидуальные консультации, памятки, рекомендации, презентации, мастер – классы, семинары – практикумы.

Основные направления сотрудничества педагога – наставника с молодым специалистом и начинающим педагогом является повышение уровня

психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, а также, профилактика симптома эмоционального выгорания.

### Форма наставничества «Педагог – педагог».

Цель - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.



### Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки ;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу ДООУ, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с ДООУ;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дошкольного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непрерывной образовательной деятельности, режимных процессов, специфических видов детской деятельности в соответствии с ФГОС ДО; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения НОД, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически информировать старшего воспитателя о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Обязанности молодого специалиста:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед педагогом-наставником и старшим воспитателем.

#### **4.5. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом**

№	месяц	Содержание работы	Форма проведения
1.	сентябрь	<p>Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Федеральным законом «Об образовании»;</li> <li><input type="checkbox"/> Федеральным государственным образовательным стандартом;</li> <li><input type="checkbox"/> Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;</li> <li><input type="checkbox"/> Конвенцией ООН о правах ребёнка;</li> <li><input type="checkbox"/> Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ;</li> <li><input type="checkbox"/> Уставом учреждения;</li> <li><input type="checkbox"/> Локальными актами учреждения.</li> </ul> <p>Методика проведения праздников в детском саду «Здравствуй осень!»</p>	<p>Выявление трудностей в работе (анкетирование). Консультации и ответы на интересующие вопросы. Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждения праздника.</p>
2.	октябрь	<p>Содержание комплексно-тематического планирования. Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса. Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание.</p>	<p>Консультация, мастер-класс. Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с родителями и их урегулирование. Консультация «Правила оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления.</p>
3.	ноябрь	<p>Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе. Самообразование педагога, выбор темы. Подготовка к проведению развлечения «День матери».</p>	<p>Консультирование. Помощь в ведении портфолио. Общие вопросы ведения портфолио. Помощь в разработке конспекта развлечения.</p>
4.	декабрь	<p>Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Подготовка к новогодним мероприятиям. Инструктажи в детском саду. Посещение занятий опытных педагогов «Поделится опытом»</p>	<p>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодыми специалистами. Обсуждение. Познакомить с</p>



			различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
5.	январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Проведение тренинга «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ».
6.	февраль	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Инновационные технологии. в системе дошкольного образования.	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
7.	март	Организация предметно-пространственной среды в группе и на участке. Организация прогулки с детьми в разное время года.	Консультация, мастер-класс. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. Открытое взаимопосещение, консультация.
8.	апрель	Игра – ведущий вид деятельности дошкольников. Условия ее организации Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Мониторинг, изучение методик проведение и обследования воспитанников.	Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с последующим консультированием. Консультация.
9.	май	Организация летней оздоровительной работы с детьми. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.

10	В течении года	Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога. Педагогическая этика, культура поведения.	В работе с воспитанниками. В работе с родителями. В работе с коллегами.
----	----------------	---	---

#### 4.6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества

ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ	СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ РИСКОВ
1. Низкая мотивация, амбициозность молодых педагогов в педагогической деятельности	Проведение психологических тренингов Систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста молодых педагогов наставниками Использование системы морального и материального стимулирования
2. Отсутствие педагогических способностей у молодых педагогов (низкий уровень профессиональных умений, навыков)	Работа в паре: «молодой педагог» и «наставник»
3. Увеличение временных затрат наставников на работу с молодыми педагогами	Мотивация, реализация творческого потенциала, использование системы морального и материального стимулирования
4. Формальный подход к деятельности наставника	Положение о наставничестве Административный контроль в ОО Информационная открытость (публикации на сайте ДОУ и социальных страницах ДОУ в сети интернет)
5. Невыполнение мероприятий Программы из-за внешних обстоятельств	Возможность проведения мероприятий в онлайн - режиме

#### 4.7. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества

МАДОУ ДСКВ «ЮГОРКА»

«Школа молодого педагога»

№	Показатель эффективности проекта			
---	----------------------------------	--	--	--

		уч. год	уч. год	уч. год	
1	Количественные	Количество педагогов принявших участие в Программе наставничества «Школа молодого педагога»			
2		Количество молодых педагогов, оставшихся работать в ОО после года / трех лет работы			
3		Количество педагогов представивших свой опыт работы в ГМО			
4		Количество педагогов представивших свой опыт работы на педагогических и методических советах ОО			
5		Количество педагогов представивших свой опыт работы в городском объединении «Молодых педагогов г. Покачи»			
6		Количество педагогов представивших свой опыт работы на открытых занятиях			
7		Количество родительских собраний проведенными педагогами			
8		Количество молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки			
9		Количество молодых педагогов, аттестованных на квалификационные категории			
10	Качественные	Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.			
11		Культура ведения документации.			
12		Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.			
13		Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.			
14		Использование в профессиональной деятельности			
15		Комплексная система планирования образовательной деятельности			
16		Использование инновационных форм, методов образования.			
17	Создание современной				

	развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.			
18	Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.			
19	Участие в инновационной работе.			
20	Осуществление самообразования.			
21	Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.			

## Приложение 1

*Составляется после индивидуальной беседы наставника с наставляемым с учетом проблем и перспектив на учебный год*

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
на \_\_\_\_\_ учебный год

Наставляемый: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): \_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. наставника, должность)

Форма наставничества: \_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

Сроки реализации программы: \_\_\_\_\_

№	Запланированные мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

Приложение 2

**Индивидуальный план работы с молодым специалистом МАДОУ ДСКВ  
«Югорка» на 2023-2024 учебный год**

**ФИО педагога \_\_\_\_\_**

Месяц	Содержание работы	Метод работы
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика умений и навыков молодого специалиста.</li> <li>2. Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии с ФГОС.</li> <li>3. Планирование образовательного процесса в рамках условия введения ФГОС ДО</li> </ol>	<p>Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Проверка документации.</p>
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выбор темы по самообразованию.</li> <li>2. Ознакомление с нормативно - правовой базой.</li> <li>3. Мониторинг</li> </ol>	<p>Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор методической литературы по теме самообразования Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в проведении мониторинга</p>
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика проведения детских праздников.</li> <li>2. Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия.</li> <li>3. Оформление наглядной информации для родителей.</li> <li>4. Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников.</li> </ol>	<p>Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.  Консультация и помощь в работе по формированию культурно-гигиенических навыков у младших дошкольников.</p>
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД в младшей группе.</li> <li>2. Посещение занятий опытных педагогов.</li> <li>3. Беседа «Как провести эффективное занятие».</li> </ol>	<p>Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Помощь.  Секреты мастерства</p>
Январь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация индивидуальной работы с детьми.</li> <li>2. Роль игры в развитии дошкольников</li> </ol>	<p>Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность.</p>
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.</li> <li>2. Использование современных здоровьесберегающих технологий.</li> </ol>	<p>Консультация и решения выхода из этих проблем. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>

Март	<p>1. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.</p> <p>2. Использование в работе ИКТ.</p>	<p>Обсуждение.</p> <p>Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.</p>
Апрель	<p>1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p> <p>2. Подготовка к мониторингу развития детей.</p>	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p> <p>Оказание помощи.</p> <p>Контроль.</p>
Май	<p>1. Подготовка к летне – оздоровительному периоду.</p> <p>2. Подведение итогов работы.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Анализ проделанной работы за учебный год, пожелания на будущее</p>

### Приложение 3

## ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных

- документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
  3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
  4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
  5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
  6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
  7. Использование инновационных форм, методов образования.
  8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
  9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
  10. Участие в инновационной работе.
  11. Осуществление самообразования.
  12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
  13. Дисциплинированность и ответственность.
  14. Достижения воспитанников.



## АНКЕТА (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

---

---

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

- В календарно-тематическом планировании - в составлении рабочей программы; - в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_

---

- в проведении занятий;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_

---

- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

---

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;

- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите)\_\_\_\_\_.

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе начинающего воспитателя;
- другое  
(допишите)\_\_\_\_\_.

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном; процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите)\_\_\_\_\_.

## АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый наставляемый!

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

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества в Учреждении: \_\_\_\_\_

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО  
В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый воспитатель!

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

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;

другое \_\_\_\_\_.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;

другое \_\_\_\_\_.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы –наставник»:

- 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

другое \_\_\_\_\_.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания
- подводил итог; - да, раз в месяц; - нет; -

другое \_\_\_\_\_.

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными? \_\_\_\_\_

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

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

Наставляемый (Ф.И.О.): \_\_\_\_\_

Наставник (Ф.И.О.): \_\_\_\_\_

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

**1** – превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике);

**3** – соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное);

**2** – частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике);

**1** – не проявляется не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют).

**Подсчет баллов:** поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню знаний и умений. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические знания и умения	Оценки			
		1	2	3	4
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО Учреждения				
2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО Учреждения				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ООП ДО Учреждения				
4	Отбирает дидактический материал и организывает РППС по интересам и возрасту воспитанников				
5	Планирует деятельность воспитанников, не нарушая свободу выбора ребенка				
<b>Организаторские знания и умения</b>					
1	Организовывает собственную деятельность по выполнению годового плана				
2	Находит себе помощников среди коллег и направляет их усилия				
3	Развивает познавательную и деятельностьную активность и способности воспитанников в процессе освоения содержания ООП ДО Учреждения				

4	Способен формировать коллектив воспитанников и организовывать его деятельность, мотивировать воспитанников общаться и взаимодействовать с педагогом и сверстниками				
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ООП ДО Учреждения				
6	Способен сочетать требования к воспитанникам и родителям с глубоким уважением к ним				
<b>Аналитические знания и умения</b>					
1	Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ООП ДО Учреждения				
2	Способен комплексно анализировать деятельность воспитанников				
3	Способен оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе				
4	Способен перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				

**Вывод:** (Ф.И.О. наставляемого) \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** \_\_\_\_\_

Форма отчета  
о проделанной работе по организации наставничества

Наименование ДОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. наставляемого, должность			
Педагогический стаж работы наставляемого			
Даты начала и окончания работы наставника с наставляемым			
Шкала оценок			
1	2	3	4
<i>не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют)</i>	<i>частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)</i>	<i>соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное)</i>	<i>превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)</i>
Профессиональные знания и умения			

Основными задачами наставничества являлись:





**Согласие наставника  
на закрепление за ним наставляемого**

Настоящим я, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ МАДОУ ДСКВ «Югорка»,  
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

даю свое согласие на закрепление за мной с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в качестве наставляемого \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ МАДОУ ДСКВ «Югорка»,  
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

№ п/п	Форма наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	«Педагог-педагог» -организация взаимодействия «педагог-профессионал – педагог с опытом работы до 3-х лет, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».	Преодоление профессиональных дефицитов наставляемого, раскрытие его потенциала, формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Выявление профессиональных затруднений, проектирование и реализация мероприятий персонализированной программы наставничества, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.	2023-2024 учебный год

\_\_\_\_\_

(дата)

\_\_\_\_\_

(подпись)

**Согласие наставляемого  
на закрепление за ним наставника**

Настоящим я, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ МАДОУ ДСКВ «Югорка»,,  
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

даю свое согласие на закрепление за мной с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в качестве  
наставника

\_\_\_\_\_ МАДОУ ДСКВ  
«Югорка»,  
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

№ п/п	Форма наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	«Педагог-педагог» -организация взаимодействия «педагог- профессионал – педагог с опытом работы до 3-х лет, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».	Преодоление профессиональн ых дефицитов наставляемого, раскрытие его потенциала, формирование профессиональн ых компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Выявление профессиональн ых затруднений, проектирование и реализация мероприятий персонализирован ной программы наставничества, нацеленных на устранение выявленных профессиональн ых затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.	2023-2024 учебны й год

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_