


Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 19 компенсирующего вида»
623700, Свердловская область, город Березовский, ул. Варлакова, стр. 5, bgo_dou19@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
на Педагогическом совете
БМАДОУ «Детский сад № 19»
Протокол № 1 от 28.08.2025

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий БМАДОУ
«Детский сад № 19»
 О.В. Грошева
Приказ № 65-од от 28.08.2025



**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2025 — 2026 уч. год**

Наставник:
Калабина Ольга Владимировна,
учитель-логопед,
высшая квалификационная категория
Наставляемый:
Шадрина Елена Рашидовна

**Берёзовский,
2026**

№ п/п	Содержание	Стр.
	Паспорт программы	3
1	Пояснительная записка	8
1.1	Актуальность разработки Программы наставничества	8
1.2	Цель и задачи	10
1.3	Сроки и этапы реализации	10
1.4	Ожидаемые результаты	11
2.	Содержание программы и направления реализации	13
2.1	Форма наставничества	13
2.2	Вид наставничества	14
2.3	Ключевые направления работы	14
2.4	Содержание деятельности (наставника, наставляемого)	16
3.	Оценка результативности и эффективности программы	19
3.1	Критерии	19
3.2	Показатели	20
4.	Индивидуальный план развития педагога	38
4.1	Меры, мероприятия	38
	«Проектное» задание / цель	41
	Срок	41
	Ожидаемый результат	44
5	Заключение	45

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Индивидуальная программа наставничества БМАДОУ «Детский сад № 19»
Автор-разработчик Программы	Калабина Ольга Владимировна
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность...» (в части общих подходов); – *Письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приказы; – Положение о наставничестве в БМАДОУ «Детский сад № 19»; – Иные локальные акты
Срок реализации	1 год (сентябрь 2025 – сентябрь 2026 гг).
Этапы реализации	<p>1. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы рады новым коллегам» (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);</p> <p>2. Основной этап. Стабилизационный «Попробуй себя! Я тебе помогу» (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)</p> <p>3. Контрольно-оценочный. Преобразовательный «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).</p>
Цель Программы	Обеспечить успешную профессиональную адаптацию и становление начинающего педагога (учителя-логопеда), формирование у него базовых профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФАОП ДОО, развитие мотивации к непрерывному самообразованию и уверенности в собственных силах.
Задачи Программы	<p>Освоить нормативно-правовую базу и документацию ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучить Федеральный закон «Об образовании в РФ», ФГОС ДО, СанПиН, ООП детского сада, локальные акты учреждения; – научиться вести обязательную документацию (календарно-тематическое планирование, табель посещаемости, протоколы родительских собраний, журнал взаимодействия со специалистами) без системных ошибок. <p>Овладеть планированием и организацией образовательного</p>

	<p>процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> – совместно с наставником разработать перспективный и календарный план образовательной деятельности на группу с учётом возрастных и индивидуальных особенностей детей; – научиться формулировать образовательные, развивающие и воспитательные задачи занятий (НОД) в соответствии с ФГОС ДО; – спланировать и провести не менее двух открытых занятий (с последующим самоанализом) под наблюдением наставника. <p>Сформировать практические профессиональные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – освоить методику проведения занятий по речевому развитию (в случае логопеда – коррекционно-развивающих занятий) с использованием современных образовательных технологий; – подобрать и систематизировать дидактический материал, игры и пособия для образовательной и самостоятельной деятельности детей; – регулярно применять здоровьесберегающие технологии (пальчиковая, артикуляционная, дыхательная гимнастика, динамические паузы) в режиме дня. <p>Развить коммуникативные умения и навыки взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – научиться устанавливать конструктивный контакт с воспитанниками, родителями (законными представителями) и коллегами; – принять участие в подготовке и проведении не менее одного группового родительского собрания и двух индивидуальных консультаций; – овладеть приёмами профилактики и урегулирования конфликтных ситуаций в детском коллективе и при общении с родителями. <p>Заложить основы профессиональной рефлексии и саморазвития:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбрать тему самообразования, согласовать с наставником и составить план работы по ней; – вести дневник педагогических наблюдений, фиксировать собственные затруднения и успехи; – провести самоанализ профессиональной деятельности за учебный год и определить точки дальнейшего роста.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства начинающего педагога в организации воспитательно-образовательного процесса; 2. Развитие профессиональной компетенции в разных областях; 3. Изучение уровня профессиональной подготовки педагога и анализ результатов работы наставничества.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Начинающий педагог готов к проектированию и разработке планов образовательной деятельности в соответствии с требо-

	<p>ваниями ФГОС ДО и ООП дошкольного учреждения; умеет планировать, организовывать образовательный процесс, логопедическую работу в ДОУ.</p> <p>2. Умеет применять в педагогической, логопедической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приёмы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.</p> <p>3. Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО и ООП дошкольного учреждения (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией.</p> <p>4. Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.</p>
Система мониторинга	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества

1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки Программы наставничества

В настоящее время в современном обществе дошкольному образованию уделяется всё больше внимания. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами становится только острее. Выпускники педагогических учреждений всё реже работают по специальности. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но без опыта работы.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний. Нагрузка, ложащаяся на плечи с первых дней, часто пугает коллег без опыта работы с детьми, и объём работ кажется им невыполнимым. Большинство из них боятся собственной несостоятельности, постоянно волнуются, что что-то не успеют, упустят или сделают не так. Такой педагог не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий педагог, специалист имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текущая кадровая нехватка педагогов и специалистов – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос частично может быть решён с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

Говоря о наставничестве, имеется в виду одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством более опытного педагога. Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности.

Наставничество на современном этапе развития образовательной системы – это в первую очередь система обучения новых работников полноценному исполнению трудовой деятельности. Само наставничество – это не только передача жизненного опыта, это лучший инструмент для того, кто хочет добиться большего; эффективный механизм развития таланта и лидерства у педагога. Для современного поколения важны такие понятия, как вовлечённость, обучение, активность, наглядное подтверждение своей социальной значимости, реализация творческих замыслов и планов. Именно этими потребностями необходимо руководствоваться наставникам, разрабатывая индивидуальную программу. Программа наставничества направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности, а также делает акцент на практическую часть области знаний. Более опытный человек делится своими знаниями, умениями и навыками с педагогом, не имеющим опыта работы в педагогической сфере.

Исходя из вышесказанного, можно выделить основные проблемы в деятельности наставляемого молодого педагога: недостаточный уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, специалиста в практической деятельности, а также и теоретической, в части нормативно-правовых документов ДОУ.

1.2 Цель и задачи

Цель: оказание помощи педагогу в повышении уровня профессионального мастерства, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Подготовить к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, планированию и организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ООП дошкольного учреждения;

2. Научить педагога эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности;

3. Оказать практическую психологическую и методическую помощь начинающему педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определении стратегий их разрешения и выборе продуктивных методов и приёмов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям;

4. Развивать коммуникативные умения начинающего педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.

1.3 Сроки и этапы реализации.

Сроки реализации индивидуальной программы наставничества:

1 учебный год.

Этапы реализации:

1. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы рады новым коллегам» (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

2. Основной этап. Стабилизационный «Попробуй себя! Я тебе помогу» (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)

3. Контрольно-оценочный. Преобразовательный «У тебя все получилось! Я горжусь тобой!» (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

1.4 Ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста:

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию необходимых умений и компетенций. Осуществления педагогической деятельности происходит в конкретной образовательной организации, с учетом ее специфики, уклада, традиций и единых требований.

1. Начинающий педагог готов к проектированию и разработке планов образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО и АООП ДО; умеет планировать, организовывать образовательный процесс в ДОО.

1. Умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приёмы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.

2. Умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО и ФООП дошкольного учреждения (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексией.

3. Умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

Для молодого специалиста:

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родите-

лями (законными представителями);

- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- Повышение квалификации;
- Рост профессиональной и методической компетенции воспитателя, повышение уровня

готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- Эффективный способ самореализации;
- Повышение квалификации;
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- Происходит рост самооценки наставника.

Для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодых специалистов;
- Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении;
- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, знакомит с традициями коллектива, уменьшает текучесть кадров;
- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- Повышение имиджа организации за счет качественного профессионального педагогического состава.

2. Содержание программы и направления ее реализации

2.1 Форма наставничества

Форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары, которая находится в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В своей работе мы придерживались такой формы наставничества как «педагог — педагог».

Реализация такой формы способна привести к следующим результатам:

- повышение уровня включенности начинающего педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работника;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалиста;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагога (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства).

Так же для себя мы взяли следующую модель взаимодействия наставника и наставляемого:

Взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является "другом, товарищем и братом", и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Формами и методами организации работы с начинающим педагогом являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными воспитателями, открытые занятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три - пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2.2 Вид наставничества

Для себя мы выбрали **традиционный вид наставничества ("один на один")** - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

Само наставничество такого вида является:

- прямым (непосредственный контакт с начинающим специалистом, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке);
- индивидуальным (когда все силы направлены на одного наставляемого);
- открытым (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого).

2.3 Ключевые направления работы

Основные предметные области в работе с молодыми педагогами:

1. Рабочая программа – календарно-тематическое планирование;
2. Задачи НОД (образовательная, развивающая, воспитательная);
3. Методические требования к современному занятию;

4. Соответствие методов обучения формам организации занятия;
5. Соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
6. Основная документация;
7. Различные формы и методы организации свободной деятельности воспитанников;
8. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

Этапы взаимодействия наставника и наставляемого.

Этапы взаимодействия:	Содержание
Прогностический	Определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках начинающего специалиста.
Практический	Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего специалиста. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ. Оказание методической помощи. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
Аналитический	-Анализ результатов работы молодого педагога с детьми. -Динамика профессионального роста. -Рейтинг педагога среди коллег, родителей. -Самоанализ своей деятельности за прошедший год. -Подведение итогов, выводы.

2.4 Содержание деятельности (наставника, наставляемого)

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировка) - самый сложный период, как для начинающего педагога, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Происходит осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет полученные знания и умения. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача этой ступени: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

На этом этапе начинающий специалист проходит 1 ступень, он не имеет трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях.

Исходя из этого, была построена адаптационная работа первого учебного года.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОО при приеме (перевод) на работу специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места.

- Знакомство с воспитанниками возрастной группы, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего специалиста).

- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

- Наставляемый несколько дней 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.

- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

- По возможности начинающий специалист направляется на ту группу, где работает опытный педагог, который может быть его наставником, он даёт необходимые консультации, демонстрирует занятия, организацию режимных моментов.

- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

Задачи первой ступени профессионального становления:

1. Поддерживать и поощрять обучение.
2. Передавать накопленные знания.
3. Раскрыть потенциал.
4. Помочь достигнуть результата.

Педагог-наставник обращает особое внимание начинающего специалиста на:

-требования к организации учебно-воспитательного процесса;

-возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;

-требования к ведению документации.

Педагогу-наставнику необходимо обеспечить поддержку наставляемого в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности(проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия);

- применения форм, методов и приемов обучения;

- применения ИКТ-технологий в образовательной практике;

- психологических основ взаимодействия педагога с детьми в совместной деятельности;

-обеспечения благоприятного психологического климата в коллективе детей и создания ситуации успеха воспитанников в разных видах деятельности;

-разработки программы творческого саморазвития;

-выбора приоритетной методической темы для самообразования;

-подготовки к предстоящей аттестации

3. Оценка результативности и эффективности программы.

3.1 Критерии эффективности системы наставничества:

1.Достижение целей системы наставничества	Предполагает соотнесение и сравнение стратегических целей ДОО с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.
2.Мнение всех участников системы	Оценить результаты помогает анкетирование всех участников системы. Получив от сотрудников данные о прохождении программы, непосредственных руководителей, наставников, проведя анализ документов, можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми.
3.Достижение сотрудниками требуемой результативности	Для оценки по этому параметру необходима статистика по средним срокам достижения сотрудниками требуемых результатов до внедрения системы наставничества и полученными подопечными показателями - после применения программы.

4.Соответствие профилю должности и поведенческие изменения	Оценивается в ходе аттестации персонала, с помощью наблюдения или путем тестирования с применением оценочных бланков. Полученные результаты сравниваются с существующими профилями должностей и желаемыми стандартами поведения.
5.Экономическая эффективность	Предполагает определение той реальной выгоды, которую получает ДОО в результате внедрения системы наставничества. Чтобы подсчитать экономическую эффективность, необходимо вернуться к поставленным перед внедрением программы целям.

3.2 Показатели эффективности системы наставничества.

Показателями оценки эффективности системы является выполнение целей и задач в период наставничества, которые отслеживаются через мониторинг.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух **основных этапов**:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

1 этап Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Цели :

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

Задачи :

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

Оформление результатов.

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и

количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

2 этап.

Оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений

Цели:

Оценивание изучаемых личностных характеристик участников программы, динамики характеристик образовательного процесса; анализирование и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи:

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

- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок на все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т. п.)

Основываясь на результатах данного этапа, можно сделать выводы о наличии положительной динамики влияния Программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности наставляемого, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшей работы.

Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?
 - Материальные условия
 - Большое количество детей в группе
 - Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - Недостаток педагогического опыта
 - Нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
 - Да
 - Нет
 - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?
 - В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
 - В методических консультациях по отдельным разделам
 - Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
 - В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Макеты опросных анкет для участников наставничества

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересны могут быть групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересны могут быть личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество Организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическими родительскими сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Опросники для анализа реализуемой программы наставничества

Факторы	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив Уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	

Всего участников Из них:
Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	

Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать Собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Форма отзыва о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и должность наставника: _____
2. Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый): _____
3. Период наставничества: с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.
4. Информация о результатах наставничества:
 - а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____
 - б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____
 - в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого (нужное указать): _____
 - г) наставляемому следует обратить внимание на такие моменты: _____
 - д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____
5. Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию: _____

Показатели системы оценки профессиональной деятельности.

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

14. Достижения воспитанников

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос Оценка (по шкале от 1 до 5):

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения 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.

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

БМАДОУ «Детский сад №19»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности логопед (дефектолог, психолог, воспитатель)

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Методическое обеспечение</i>	<i>Работа с родителями(законным представителями)</i>	<i>НОД</i>

4. Индивидуальный план развития педагога

4.1. Меры, мероприятия

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Специальность и квалификация		
Должность		
Педагогический стаж на момент 1 сентября 2022г.		
Квалификационная категория		

Выбор формы работы с молодым специалистом, малоопытным педагогом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем на основе примерного плана разрабатывается индивидуальный план раз-

вения под руководством наставника. В конце года проводится анализ деятельности наставника и наставляемого. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	<p>Издание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. Разработка «Положения о группе наставников при педагогическом совете МБДОУ»</p> <p>Сбор данных о молодом педагоге.</p> <p>Анкетирование молодых педагогов.</p> <p>Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе».</p> <p>Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ. Оформление документации группы</p> <p>Мониторинг детского развития.</p> <p>Знакомство с организацией и руководство сюжетно – ролевыми играми детей. Роль игры в развитии дошкольников (изготовление дидактических игр).</p>	<p>Беседа. Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Подбор диагностического материала. Анкетирование.</p>	Сентябрь
2.	<p>Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.</p> <p>Методика проведения занятий.</p> <p>Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение ООП учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов.</p> <p>Родительское собрание</p> <p>Моделирование педагогических ситуаций. Определение методов работы с тяжело адаптирующимися детьми.</p>	<p>Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь организации и проведении собрания, обсуждение собрания.</p> <p>Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность).</p>	Октябрь
3.	<p>Изучение методики проведения образовательной деятельности, утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики. Эффективное использование дидактического материала в работе.</p> <p>Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД).</p> <p>Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.</p>	<p>Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.</p>	Ноябрь

4.	<p>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности начинающего специалиста.</p> <p>Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.</p> <p>Подготовка к новогодним мероприятиям.</p> <p>Специфика проведения праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.</p> <p>Взаимопосещение новогодних утренников.</p> <p>Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.</p>	<p>Посещения образовательной деятельности и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.</p>	Декабрь
5.	<p>Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.</p> <p>Углубленный просмотр локальных документов ОО.</p> <p>Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>Мини-семинар «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности)</p> <p>Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p>	<p>Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</p>	Январь
6.	<p>Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в образовательном процессе. Использование современных здоровьесберегающих технологий.</p> <p>Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий наставляемых.</p> <p>Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	<p>Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.</p> <p>Беседы и ответы на интересные вопросы.</p>	Февраль
7.	<p>Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.</p> <p>Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>Составление конспектов педагогических мероприятий наставников.</p>	<p>Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».</p>	Март

8.	<p>Самостоятельная организация и руководство сюжетно – ролевыми играми детей.</p> <p>Просмотр развивающей предметно- пространственной среды по областям. Рекомендации по пополнению развивающей среды в группе.</p> <p>Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p> <p>Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p>	<p>Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности).</p> <p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>	Апрель
9.	<p>Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летне- оздоровительному периоду.</p> <p>Проведение итогов работы.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.</p> <p>Самоанализ молодого специалиста.</p>	Май

«Проектное» задание «Педагог- профессионал».

Цель: Открытое занятие наставляемого по развитию речи на тему «Птицы».

Повышение квалификации и педагогической компетенции.

Срок:

Ожидаемый результат:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции наставляемого, повышение уровня готовности к педагогической деятельности и повышению квалификации.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

- ✓ обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✓ работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✓ взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- ✓ оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✓ оценка педагогического труда по результатам;
- ✓ своевременное обеспечение методической литературой.

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

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

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