

114

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 5 «Орешек» г. Черкесска»**  
г. Черкесск, ул. Полевая, 10. телефон 22-90-92

Принято:  
Педагогическим советом  
МКДОУ № 5 «Орешек»

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ № 5 «Орешек»  
 М.А. Коркмазова

Протокол №1  
от 28.08.2025г.

Приказ № 75 п.2 от 28.08.2025г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
общеразвивающего вида Детский сад №5 «Орешек» города Черкесска*

г. Черкесск  
2025 г.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества муниципального казенного Дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида Детский сад № 5 «Орешек» г. Черкесска
Решение об утверждении Программы	Приказ заведующего № 75 п.2-од от 28.08.2025г.
Авторы-разработчики Программы	Заведующий – Коркмазова Мира Аскербиевна Методист – Боташева Танзиля Дагировна
Нормативно-правовая база	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.</li> <li>2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года</li> <li>3. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».</li> <li>4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>Локальные нормативные акты образовательной организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Положение МКДОУ Д/С №5 о наставничестве;</li> <li>6. Положение о стимулирующих надбавках;</li> <li>7. Приказ о назначении наставников.</li> <li>8. Устав МКДОУ Д/С № 5</li> <li>9. Программа развития МКДОУ Д/С № 5</li> </ol>
Цель Программы	<b>Цель:</b> внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>❖ оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;</li> <li>❖ формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;</li> <li>❖ изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;</li> <li>❖ активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;</li> <li>❖ Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к</li> </ul>

	<p>процессу аттестации.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;</li> <li>❖ формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста.</li> <li>❖ Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.</li> <li>❖ Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.</li> </ul>
Реализуемые формы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «педагог - педагог»</li> <li>2. «руководитель образовательной организации - педагог»,</li> </ol>
Этапы реализации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 этап – диагностический 01.11.2025 г. – 30.12.2025 г.</li> <li>2 этап – практический 12.01.2026 г. – 30.04.2026 г.</li> <li>3 этап – аналитический 01.05.2026г. - 30.06.2026 г.</li> </ol>
Срок реализации	1 год

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

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

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

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с этим вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

### 1.2. Проблема

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

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

### 1.3. Цель программы

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

### **Задачи:**

1.3.1. создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

1.3.2. оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

1.3.3. формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;

1.3.4. изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

1.3.5. активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;

1.3.6. обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.

1.3.7. создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

1.3.8. формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения

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

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

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

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

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

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

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

## **1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества.

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

## 2. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

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

## 3. РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Содержание программы реализуется последовательно.

*Этапы реализации программы:*

### **1 этап. Диагностический**

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

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

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

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

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

## **4. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ**

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

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие Недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной Теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b><i>Содержание и цели работы</i></b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к Педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение

		детей.
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, Поощрения Беседы

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Академия Ресурсы образования, другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образования и науки Карачаево-Черкесской Республики</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Всероссийские, республиканские и городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет -сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога - наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Деловая игра. 11. Круглый стол.	1. Аттестация.

#### **4.1. Примерный план педагога наставника**

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

### **1 этап. Практический.**

*Задача этапа:* реализация основных положений Программы.

*Содержание этапа:*

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

### **2 этап. Аналитический**

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

*Содержание этапа:*

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

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

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

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

### **Оформление результатов.**

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT- анализ проводит куратор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

#### **Цели мониторинга.**

Влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в реализации образовательных программ).

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

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

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

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

#### **«Дорожная карта»**

**реализации модели наставничества в МКДОУ Д/С № 5 на 2025 – 2026 учебные годы**

<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества.	Июнь - июль 2025г.	Заведующий
Формирование рабочей группы ДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества.	Июнь - июль 2025г.	Заведующий
Разработка положения о наставничестве в ДОУ. Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.	Август 2025г.	Заведующий
Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ. Утверждение положения о наставничестве в ДОУ.	Август 2025г.	Заведующий
Назначение куратора в ДОУ.	Ноябрь 2025г.	Заведующий
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества.	Ноябрь 2025г.	Куратор
Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Ноябрь 2025г.	Куратор
Проведение организационной встречи наставника и	Ноябрь 2025 г.	Куратор

наставляемого.		
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	Ноябрь 2025 г.	Куратор
Регулярные встречи наставника и наставляемого.	Декабрь 2025– Апрель 2026г.	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества.	Май 2026 г.	Куратор
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.	Май 20246г.	Куратор
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2026 г.	Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества.	Июнь 2026 г.	Куратор
Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости участием программы наставничества.	Июнь 2026 г.	Педагог - психолог
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	Август 2026 г.	Куратор
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	Июнь-август 2026 г.	Куратор
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.	Август 2026 г.	Куратор
Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ДОУ.	Август 2026 г.	Куратор
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых.	Август 2026 г.	Куратор

### Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

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

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№ п/п	<i>Прогностические навыки</i>	Оценки		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО.			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно - образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО.			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО.			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей.			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка.			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана.			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия.			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО.			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его			

	деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками.			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО.			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества.			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним.			
<i><b>Аналитические навыки</b></i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО.			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков.			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе.			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами.			

**Вывод:** обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты \_\_\_\_\_ на уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_ в особенности навыки \_\_\_\_\_

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 5 «Орешек» г. Черкесска»  
г. Черкесск, ул. Полевая, 10. телефон 22-90-92**

---

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального становления  
молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы  
в должности «воспитатель»**

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

на \_\_\_\_\_ учебный год.

Педагог-наставник: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

г. Черкесск  
2025 г.

Цель: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Тема для самообразования: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<b>Содержание работы</b>	<b>Форма проведения</b>	<b>Сроки</b>


Приложение 3

**Показатели системы оценки  
профессиональной деятельности молодого педагога**

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

**Анкета для педагога наставника  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

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

<b>Вопрос</b>	<b>Оценка (по шкале от 1 до 5)</b>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы; – изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил	

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организацией: \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---

## Анкеты для молодого педагога

### Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
  - Да
  - Нет
  - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? \_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании
  - в составлении рабочей программы
  - в составлении перспективного планирования
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
  - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_
  - в проведении организованной образовательной деятельности
  - в проведении педагогической диагностики
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий
  - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
  - в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_
  - в общении с коллегами, администрацией
  - в общении с воспитанниками
  - в общении с родителями воспитанников
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
  - целесообразно организовать рабочее пространство
  - формулировать цели, задачи
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
  - мотивировать деятельность воспитанников
  - формулировать вопросы проблемного характера
  - создавать проблемно-поисковые ситуации
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
  - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками
  - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое \_\_\_\_\_

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое \_\_\_\_\_

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 \_\_\_\_\_

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

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

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

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

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое \_\_\_\_\_

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

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

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

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

▪ другое \_\_\_\_\_

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

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

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

---

---

---

---

---