

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина
городского округа Сызрань Самарской области,
структурное подразделение, реализующее общеобразовательные
программы дошкольного образования «Детский сад № 62»

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
СП «Детский сад №62»
ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань
Протокол №1 от 29.08.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань
_____ С.Ю.Титова
Приказ № 828/8 - ОД от 01.09.2025 г.

ПРОГРАММА «Путь к успеху»

по организации наставничества

с начинающими специалистами

СП «Детский сад № 62» ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань



О=ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань,
CN=Титова Светлана Юрьевна,
E= zu_school4_szr@63edu.ru
009015c63bd9539397
2025.09.01 17:40:28+04'00'

г.Сызрань, 2025 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы	3
Пояснительная записка	5
1.Цель, задачи, ожидаемые результаты программы	8
2.Содержание программы	9
3.Этапы реализации программы	12
4.Формы и методы работы наставника с молодым/начинающим специалистом	15
5.Механизм реализации программы	16
Заключение	18
Приложение 1. Мероприятия, направленные на решение задач Программы	19
Приложение 2. Перспективный план работы наставника с молодым/начинающим специалистом	20
Приложение 3. План мероприятий для повышения профессионального потенциала («дорожная карта») начинающего воспитателя Сорокиной Олеси Сергеевны на 2025 -2028 годы	21

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа «Путь к успеху» по организации наставничества с молодыми специалистами СП «Детский сад № 62» ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань
Организация исполнитель	Структурное подразделение, реализующее общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад № 62» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области
Адрес организации исполнителя	446028, Самарская обл., г. Сызрань, пр. 50 лет Октября, д. 20 (юридический адрес) 446028, Самарская обл., г. Сызрань, пр. Королева, д.23 (фактический адрес)
Телефон	8(8464)35-16-96
e-mail:	dou62.85@mail.ru
Ф.И.О. автора-составителя	Майорова Ольга Юрьевна, Бадеева Татьяна Леонидовна
Должность	Воспитатели, методист
Законодательная база	• Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ • Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» • Постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области»
Участники реализации	• Руководитель СП • Методист • Педагог-наставник • Молодой/вновь принятый педагог/ педагог до 35 лет/, педагог, вышедший на работу после декретного отпуска/ педагог со стажем работы в должности менее 3 лет
Сроки реализации программы	3 года
Цель программы	создание условий для оптимизации процесса профессионального становления и развития молодого специалиста
Задачи программы	• способствовать снижению проблем в процессе профессиональной адаптации молодого специалиста; формированию активной жизненной позиции; успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога через различные формы и виды деятельности; • обеспечить психологическую, теоретическую, методическую поддержку молодых специалистов; • стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями; • оказывать методическую помощь молодому специалисту в

	практической педагогической деятельности; оказывать помощь молодым педагогам в повышении уровня квалификации, профессионального мастерства, во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.
Актуальность	В последнее время в нашей стране ощущается нехватка воспитателей в детском саду. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы воспитатели шли работать в детский сад. Естественно, для каждого начинающего специалиста возникают трудности при вливании в коллектив. Для начинающего специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.
Ожидаемые результаты программы	- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; - аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования; - умение применять теоретические психолого-педагогические знания в практической воспитательно-образовательной работе с ребенком; - умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы; - умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка; - прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе; - умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем; - умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань разработана с целью становления молодого педагога, его активной жизненной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность

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

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО - не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Функции 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 организации детской деятельности, коллективу ДОО, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, 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 докладывать руководителю 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.

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.

1.ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ.

Цель: создание условий для оптимизации процесса профессионального становления и развития начинающего специалиста.

Основные задачи программы:

- способствовать снижению проблем в процессе профессиональной адаптации начинающего специалиста к коллективу коллег, детей, родителей; формированию активной жизненной позиции; успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога через различные формы и виды деятельности.
- обеспечить психологическую, теоретическую, методическую поддержку начинающих специалистов;
- стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- оказывать методическую помощь начинающему специалисту в практической педагогической деятельности;
- оказывать помощь начинающим педагогам в повышении уровня квалификации, профессионального мастерства, во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.

Программа «Путь к успеху» направлена на становление начинающего педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Ожидаемый результат:

- успешная профессиональная адаптация;
- развитие у начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения инновационной педагогической деятельности, соответствующей требованиям ФГОС и профессиональному стандарту «Воспитатель»;
- рост личностной и профессиональной компетентности начинающего педагога.

2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Эта функция реализуется в процессе непосредственной передачи профессиональных и иных знаний, умений, навыков и от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами со стажем педагогической деятельности до 5-ти лет, или со вновь назначенными на должность специалистами без опыта таковой работы.

Основные целевые задачи системы наставничества в СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань:

- повышение качества подготовки специалиста;
- ускорение адаптации новичка;
- развитие у нового сотрудника корпоративного духа;
- снижение текучести кадров;
- доведение профессионализма вновь поступившего на работу специалиста до требуемого квалификационного уровня.

Основные задачи системы наставничества можно объединить в несколько блоков:

1 блок – адаптационный (пронизывает все виды, формы, направления деятельности с молодым специалистом);

2 блок – методический (методическое сопровождение деятельности начинающего педагога: оказание помощи в методической работе педагога и организации деятельности с воспитанниками;

3 блок – компетентностный (повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих педагогов, в том числе посредством самообразования);

4 блок – нравственно-культурологический (приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие учреждения), объединять вокруг традиций СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань.

5 блок – контрольно-оценочный (наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его

готовности к выполнению своих функциональных обязанностей). На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия.

Основными **принципами наставничества** являются

- добровольность и обоюдное согласие сторон;
- открытость,
- компетентность,
- соблюдение норм профессиональной этики,
- индивидуальный и дифференцированный подход.

Критерии подбора наставников:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- исполнительская дисциплина;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТРЕХ СУБЪЕКТОВ НАСТАВНИЧЕСТВА



Темп и скорость профессионального становления педагогов в разные периоды различны и в этом процессе условно можно выделить 2 этапа:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности) преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому, начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь: кому-то она необходима несколько месяцев, кому-то – годы. С учетом этого период наставничества в СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань может длиться от 1 года до 5 лет. Прохождение определенного этапа Программы - составляющая сугубо индивидуальная. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, поэтому работа в рамках системы наставничества строится на основе индивидуально-дифференцированного подхода.

В СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань можно выделить 2 категории специалистов, которым наставник может оказывать помощь в процессе профессионального становления:

1. Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и Колледжей.
2. Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Реализация блоков предполагает **последовательность (этапы) работы, технологию.**

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы (системы) может условно быть разделена на 3 этапа: диагностический, развивающий, аналитический, или оценочный.

№	Этап реализации	Содержание работы
1	Диагностический	• Анализ уровня: -педагогического образования (колледж, ВУЗ), -теоретической подготовки (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников). • Выявление наличия опыта практической работы с детьми. • Определение ожидаемого результата педагогической деятельности. • Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.
2	Развивающий	• Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; • Взаимоподдержка и взаимопомощь; • Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; • Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями 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.
3	Аналитический, оценочный	• Анализ результатов работы молодого/ начинающего педагога с детьми; • Динамика профессионального роста • Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей; • Самоанализ своей деятельности за прошедший год; • Перспективы дальнейшей работы с молодыми/ начинающими педагогами; • Подведение итогов, выводы.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На

практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа руководителя СП при приеме на работу молодого/начинающего специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом СП, традициями, определение рабочего места.
- Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого/начинающего педагога коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Молодой/начинающий педагог несколько дней под руководством методиста 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 методиста.
- По возможности молодой/начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

2 ступень – 2 год работы (развивающий) - 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. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего

воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе наставник предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

3 ступень –3-й год работы (становление) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

4.ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ/НАЧИНАЮЩИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Выбор формы работы с молодым/начинающим специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего воспитателя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми/начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и др., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.



4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя:

- механизм управления программой,
- распределение сфер ответственности
- контроль за реализацией программы

Руководителем программы является методист СП, который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

Осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов.

Подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу.

Подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.

Организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги СП.

Молодые/начинающие педагоги:

- Участвуют в реализации мероприятий Программы;
- Несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;

Осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги - наставники:

- Несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы.
- Осуществляют ведение ежеквартальной отчётности реализации программы.
- Подготавливают доклады о ходе реализации программы.
- Разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы.
- Подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Методическим объединением педагогов СП

Контроль за выполнением Программы осуществляет Руководитель СП

Система контроля.

Цель контроля: выявление эффективности процесса реализации Программы.

Задачи:

- определение проблем, причин их возникновения,
- проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.

Перечень программных мероприятий

Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации, ответственных, приведены в *Приложении 1*.

Перспективный план работы наставника с молодым специалистом в *Приложении 2*

План мероприятий Программы приведен в *Приложении 3*.

Аналитические материалы (Приложения 4 -11)

Заключение

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

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

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

Программа наставничества «Путь к успеху» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Итоговый документ
Организационные мероприятия:				
1	Утверждение Программы на учебный год на установочном Педагогическом совете СП	Август/сентябрь	Руководитель СП, Методист	Протокол № , Приказ об утверждении программы
3	Размещение информации на сайте (информирование общественности)	сентябрь	Ответственный за работу сайта	Информация на сайте
Мероприятия по реализации программы:				
1	Контроль: визуальный Открытые просмотры воспитательно-образовательной деятельности, режимных моментов	В течение года (план работы учреждения на учебный год)	Руководитель СП, Методист, Наставники	Бланки контроля, справки о проведении открытых показов НОД
2	Документальный контроль	В течение года (План административного контроля)	Руководитель СП Методист	Протоколы совещаний
3	Отчётность: «Результативность работы педагогов – наставников»	Ежеквартально	Руководитель СП Методист	
4	Анализ работы по реализации Программы на итоговом Педагогическом совете СП	Май	Руководитель СП Методист	Протокол Педагогического совета СП

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ/НАЧИНАЮЩИМ СПЕЦИАЛИСТОМ

№ п/п	Блок работы	Содержание, формы и методы работы	Сроки
1.	1 блок – адаптационный (пронизывает все виды, формы, направления деятельности с молодым специалистом).	Планирование деятельности совместно с наставником; составление «дорожной карты» молодого педагога.	В соответствии с «дорожной картой» на учебный год
2.	2 блок – методический (методическое сопровождение деятельности начинающего педагога: оказание помощи в методической работе педагога и организации деятельности с воспитанниками)	Разработка рабочей программы педагога; использование Кейс – метода, который помогает молодому/начинающему педагогу самостоятельно проектировать не только отдельные воспитательно-образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.	
3.	3 блок – компетентностный (повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых/начинающих педагогов, в том числе посредством самообразования).	Самообразование через различные формы и средства, в том числе с использованием возможностей сети Интернет; повышение квалификации через различные формы (на разных уровнях)	
4.	4 блок – нравственно-культурологический (приобщение молодых/начинающих педагогов к корпоративной культуре учреждения - объединение вокруг традиций СП).	Приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре СП (различные формы мероприятий)	
5.	6 блок - контрольно-оценочный (на этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия)	Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого/начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.	

**План мероприятий для повышения профессионального потенциала
начинающего педагога Сорокиной Олеси Сергеевны
(«дорожная карта»)
на 2025 -2028 годы**

Общие сведения:

Цель деятельности: обеспечение условий для эффективного развития молодого педагога СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань

Задачи:

- 1) обеспечить индивидуализацию профессионального развития, взаимодействие молодого специалиста с педагогическим коллективом СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань и социальными партнерами;
- 2) способствовать снижению проблем в процессе профессиональной адаптации молодого специалиста и формированию активной жизненной позиции;
- 3) отслеживать результативность деятельности и проектировать дальнейшую программу действий с учетом выявленных проблем;
- 4) стимулировать повышение теоретического и методического уровня педагога, в т.ч. овладение современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- 5) обеспечить психологическую поддержку молодого специалиста, оказывать методическую помощь в практической педагогической деятельности;
- 6) оказывать помощь молодому/начинающему специалисту в повышении уровня квалификации, профессионального мастерства, во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.

Выбор формы работы с молодыми/начинающими должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми/начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен

быть ментором, поучающим молодого/начинающего педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и др., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Модель наставничества «Делай со мной. Делай, как я. Делай лучше меня»»

Ожидаемые результаты:

- повышение личной и профессиональной компетентности молодого педагога в условиях модернизации образования;
- развитие у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения инновационной педагогической деятельности, соответствующей требованиям ФГОС и профессиональному стандарту «Педагог»;
- профессиональная адаптация молодого педагога.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого воспитателя должна носить поэтапный характер и включать в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (аналитико-диагностического, проектировочного, организационно-деятельностного, контрольно-оценочного).

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Август/Сентябрь ежегодно	Создание приказа о наставничестве. (Закрепление наставника)	Методист, педагог-наставник, руководитель СП
2025-2026 учебный год		
Сентябрь	Знакомство молодого/начинающего педагога с традициями ДОО, правилами внутреннего распорядка, Уставом ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань	Методист, педагог-наставник
	Изучение нормативной правовой документации в части прав и обязанностей воспитателя, требований ФГОС ДО.	
	Знакомство с нормативными документами, регламентирующими деятельность педагога (приказы, локальные акты, положения)	
	Изучение содержания образовательных программ	
	Ознакомление с требованиями оформления обязательной документации воспитателя.	Методист, педагог-наставник
Октябрь	Анкетирование молодого/начинающего педагога с целью изучения профессиональных затруднений и запросов на получение адресной методической помощи в период адаптации	Методист, педагог-наставник
	Анкетирование молодого/начинающего педагога с целью диагностики индивидуальных возможностей, выявление личностных качеств, уровня притязаний к педагогической деятельности	Методист, педагог-наставник, педагог-психолог
	Совместная подготовка воспитанников и участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в конкурсах различного уровня («Икаренок», «Маленькие профессионалы 5+» и др. (в соответствии с циклограммой)	Методист, педагог-наставник
Ноябрь	Стажировка в группе у наставника, т.е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т.д.	Методист, педагог-наставник
	Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе	Методист, педагог-наставник
	Совместное участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в смотре-конкурсе «Лучший уголок по ПДД», «Лучший центр по патриотическому воспитанию» на уровне СП	Методист, педагог-наставник
	Подготовка воспитанников к участию в региональном Чемпионате «Маленькие профессионалы 5+»	Методист, педагог-наставник
Декабрь	Посещение занятий опытных педагогов. Анализ занятий.	Методист, педагог-наставник
	Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми	Методист, педагог-наставник
	Участие в новогодних утренниках (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, занятиях	Методист, педагог-

	педагогов-наставников	наставник
	Совместное участие наставляемого и педагога-наставника в городском выставочном проекте «Среда обитания» (подготовка воспитанника)	Методист, педагог-наставник
Январь	Знакомство с документацией, регламентирующей работу ДОО (годовым планом работы, Программой развития и др.) и педагогов	Методист, педагог-наставник
	Знакомство наставляемого с содержанием, структурой Программы развития ДОО; характеристикой комплексных и парциальных программ, используя в работе ДОО	Методист, педагог-наставник
	Анализ применяемых в ДОО образовательных технологий, оценка их эффективности (по результатам деятельности коллектива); оформление текстового аналитического отчета	Методист, педагог-наставник
	Анализ результатов педагогической диагностики дошкольников (по материалам, имеющимся в ДОО); оформление текстового аналитического отчета	Методист, педагог-наставник
	Подбор диагностического материала для организации работы с дошкольниками	Методист, педагог-наставник
	Анализ разных видов и форм планирования в ДОО	Методист, педагог-наставник
	Анализ организации предметно-развивающей среды в ДОО (конкретной возрастной группы), оформление текстового аналитического отчета по результатам деятельности	Методист, педагог-наставник
	Создание эскиза предметно-развивающей среды в конкретной группе/кабинете ДОО	Методист, педагог-наставник
	Знакомство наставляемого с документацией, регламентирующей работу ДОО (годовым планом работы, Программой развития и др.) и воспитателей	Методист, педагог-наставник
Февраль	Обзор, анализ и оценка новинок методической литературы	Методист, педагог-наставник
	Подготовка и участие в спортивном развлечении к 23 февраля, в развлечении, посвященном Масленице (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
Март	Подготовка к участию в выставке сотворчества детей и педагогов «Открытка для любимой мамы»	Методист, педагог-наставник
	Открытые просмотры занятий у наставника	Методист, педагог-наставник
	Подготовка и участие в празднике, посвященном 8 марта (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Совместное участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в зональном конкурсе детского рисунка «Весенние этюды» (подготовка воспитанника)	Методист, педагог-наставник
	Совместная подготовка и участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в региональном конкурсе лучших педагогических практик инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью «Методическая копилка»	Методист, педагог-наставник

Апрель	Консультация педагога-наставника «Моя работа-любовь с заботой»	Методист, педагог-наставник
	Подготовка и участие в развлечении к Дню Космонавтики (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Совместное участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в конкурсах различного уровня («Пожарный-профессия отважных», «Космофест» и др. (в соответствии с циклограммой)	Методист, педагог-наставник
	Совместное участие наставляемого и педагога-наставника в городской конкурсно-выставочной программе «Среда обитания» (подготовка воспитанника)	Методист, педагог-наставник
	Выступление из опыта работы по экспериментальной деятельности с воспитанниками	Методист, педагог-наставник
Май	Разработка календарно-тематического плана (плана воспитательно-образовательной работы) на 1 неделю в конкретной возрастной группе ДОО (на примере Методист, педагог-наставник физкультурно-оздоровительного направления деятельности с дошкольниками)	Методист, педагог-наставник
	Оформление педагогических разработок разного вида (отчетов, докладов и др. – не мене 2 по выбору)	Методист, педагог-наставник
	Разработка этапов организации проектной деятельности с дошкольниками	Методист, педагог-наставник
	Совместная подготовка и участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в окружном конкурсе творческих работ «Моя вселенная по имени Русь»	
	Выступление наставляемого на семинаре для педагогов СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань «Применение интерактивных технологий в образовательном процессе» с мастер – классом на тему: «Создание мультимедийных презентаций»	Методист, педагог-наставник
	Проведение отчетного образовательного мероприятия молодого/начинающего педагога	Методист, педагог-наставник
	Отчет по результатам анализа процесса адаптации молодого/начинающего педагога в ДОО	Методист, педагог-наставник
2026-2027 учебный год		
Сентябрь	Анкетировании наставляемого с целью изучения педагогических потребностей и возможностей для планирования работы на предстоящий год	Методист, педагог-наставник
	Участие в подготовке воспитанника в конкурсе рисунков на уровне СП по спектаклю «Пожарная тревога или осторожно, Сема и Сима!»	Методист, педагог-наставник
Октябрь	Участие в подготовке к окружному Фестивалю педагогических идей для работников дошкольного образования	Методист, педагог-наставник
	Участие в психологическом практикуме «Психологические особенности детей дошкольного возраста. Учет возрастных и индивидуальных особенностей детей при организации	Методист, педагог-наставник, педагог – психолог.

	воспитательно-образовательного процесса»	
	Совместное участие наставляемого и педагога-наставника в городском конкурсе детского рисунка «Палитра осени» (подготовка воспитанников)	Методист, педагог-наставник
Ноябрь	Изучение методики проведения занятий, совместная разработка конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала в работе	Методист, педагог-наставник
	Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, занятий педагогов-наставников на уровне СП и окружном уровне	Методист, педагог-наставник
	Совместная разработка методического материала: Сценарно-режиссерская разработка мероприятия по приобщению детей старшего дошкольного возраста к книжной культуре	Методист, педагог-наставник
	Публикация совместных авторских методических разработок на Образовательном портале России Инфоурок (infourok.ru), в профессиональных изданиях	Методист, педагог-наставник
	Подготовка воспитанников к участию в региональном Чемпионате «Маленькие профессионалы 5+»	Методист, педагог-наставник
Декабрь	Консультация педагога – наставника для студентов «Специфика проведения праздников. Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя»	Методист, педагог-наставник
	Участие молодого/начинающего педагога в новогодних утренниках (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
Январь	Участие в окружной научно - практической конференции	Методист, педагог-наставник
	Участие в Методическом объединении педагогов	Методист, педагог-наставник
	Участие в тренинге «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности))	Методист, педагог-наставник
Февраль	Участие в семинаре педагогов на тему: «Создание необходимых условий для единого образовательного пространства детского сада по речевому развитию дошкольников, в том числе, с ОВЗ»	Методист, педагог-наставник
	Подготовка и участие в спортивном развлечении к 23 февраля, в развлечении, посвященном Масленице (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
Март	Подготовка и участие в празднике, посвященном 8 марта (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Разработка методического материала «План-конспект непосредственно образовательной деятельности по познавательному развитию на космическую тематику в подготовительной к школе группе	Методист, педагог-наставник
Апрель	Участие во Всероссийском фестивале детского и молодежного научно-технического творчества «КосмоФест»	Методист, педагог-наставник
	Совместная с наставником подготовка и проведение консультации для педагогов СП «Детский сад №62» ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань в форме презентации с интерактивной сессией на тему: «Электронный образовательный маршрут для организации совместной деятельности детей и их	Методист, педагог-наставник

	родителей как продуктивная форма взаимодействия с семьей	
Май	Совместная разработка и организация молодого/начинающего педагога и педагога-наставника проектной деятельности с дошкольниками	Методист, педагог-наставник
	Совместная подготовка и участие молодого/начинающего педагога и педагога-наставника в окружном конкурсе творческих работ «Моя вселенная по имени Русь»	Методист, педагог-наставник
	Выступление наставляемого на семинаре для педагогов СП	
	Проведение отчетного образовательного мероприятия молодого/начинающего педагога	Методист, педагог-наставник
	Отчет по результатам анализа работы молодого/начинающего педагога в ДОО	Методист, педагог-наставник
2027-2028 учебный год		
В течение года	Курсовая подготовка. Прохождение курсов повышения квалификации по именному образовательному чеку, и курсы повышения квалификации в рамках «одного окна»	Методист, педагог-наставник
Сентябрь	Помощь в изучении федерального «Закона об образовании РФ», «Семейного кодекса», ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенции о правах ребенка», ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОО, локальных актов ДОО; Основной образовательной программы ДОО, годового плана ДОО.	Методист, педагог-наставник
	Посвящение в воспитатели в День дошкольного работника	Методист, педагог-наставник
Октябрь	Анкетирование молодых педагогов (молодых специалистов) с целью изучения профессиональных затруднений и запросов на получение адресной методической помощи	Методист, педагог-наставник
	Выступление на Окружном фестивале педагогических идей для работников дошкольного образования с мастер-классом не выбранную тематику	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное проведение досугового мероприятия «Вот и осень к нам пришла!»	Методист, педагог-наставник
	Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, занятиях, педагогов-наставников	Методист, педагог-наставник
	Подготовка воспитанников к участию в традиционной выставке на уровне СП «Дары осени»	Методист, педагог-наставник
Ноябрь	Самостоятельная разработка и проведение исследовательского проекта с воспитанниками на выбранную тематику	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельная подготовка воспитанников к участию в Окружном конкурсе исследовательских проектов дошкольников «Я-исследователь»	Методист, педагог-наставник
	Участие в методическом мероприятии «Мозговой штурм с применением метода активного проблемно – ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (кейсов)» с целью развития способности находить решение проблемы и учиться работать с информацией.	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельная подготовка воспитанников к участию в региональном Чемпионате «Маленькие профессионалы 5+»	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное участие в педсовете/семинаре с	Методист, педагог-

	представление опыта работы по выбранной теме	наставник
Декабрь	Самостоятельная разработка досуга для родителей и детей старшей группы «Школа юного пешехода»	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное участие в областном конкурсе методических разработок «Лучший педагог по обучению основам безопасного поведения на дорогах»	Методист, педагог-наставник
	Участие молодого/начинающего педагога в новогодних утренниках (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельная реализация воспитательного проекта на выбранную тематику	Методист, педагог-наставник
	Размещение в мессенджере Мах видеоотчета для родителей о прогулках, занятиях, проектах детей	Методист, педагог-наставник
Январь	Самостоятельное участие в конкурсах различного уровня	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное участие в педсовете/семинаре на уровне СП и окружном уровне с представлением опыта работы	Методист, педагог-наставник
	Публикация на сайте infourok.ru методического материала «Конспект образовательной деятельности с детьми и родителями на тему «Правила дорожные знать каждому положено»	Методист, педагог-наставник
	Публикация на сайте infourok.ru, в печатных профессиональных изданиях авторских методических материалов из опыта работы	Методист, педагог-наставник
	Размещение в мессенджере Сферум видеоотчета для родителей о прогулках, занятиях, проектах детей	Методист, педагог-наставник
Февраль	Самостоятельная подготовка воспитанников к участию во Всероссийских, региональных и окружных творческих конкурсах	Методист, педагог-наставник
	Участие в семинаре-практикуме для педагогов «Детское экспериментирование – основа поисково-исследовательской деятельности дошкольников»	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельная подготовка и участие в спортивном развлечении к 23 февраля, в развлечении, посвященном Масленице (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Размещение в мессенджере Сферум видеоотчета для родителей о прогулках, занятиях, проектах детей	Методист, педагог-наставник
Март	Самостоятельная подготовка воспитанников к участию во Всероссийских, региональных и окружных творческих конкурсах	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное создание и размещение на сайте ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань методической разработки электронного образовательного маршрута для организации совместной деятельности дошкольников с родителями и педагогом с использованием ресурсов сети Интернет на	Методист, педагог-наставник

	выбранную тематику	
	Подготовка и участие в празднике, посвященном 8 марта (исполнение ролей, изготовление атрибутов к празднику)	Методист, педагог-наставник
	Участие в квест-игре для педагогов СП на выбранную тематику	Методист, педагог-наставник
Апрель	Самостоятельная разработка конспекта занятия/образовательного события/проекта по познавательному развитию на космическую тематику в подготовительной к школе группе	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельная подготовка и участие в спортивных и музыкальных развлечениях, посвященных Дню Космонавтики	
	Самостоятельное участие во Всероссийском фестивале детского и молодежного научно-технического творчества «КосмоФест» в номинациях для детей (подготовка воспитанников) и для педагогов (совместно с наставником)	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельная подготовка воспитанников к участию во Всероссийских, региональных и окружных творческих конкурсах	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное участие в межрегиональном фестивале педагогического мастерства и творчества работников дошкольного образования в г.о. Кинель	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельное участие в педагогических онлайн-марафонах	Методист, педагог-наставник
	Размещение в мессенджере Мах видеоотчета для родителей о прогулках, занятиях, проектах детей	Методист, педагог-наставник
Май	Подготовка воспитанников к участию во Всероссийских, региональных и окружных творческих конкурсах	Методист, педагог-наставник
	Создание видеоролика для участия СП в областном конкурсе по ПДД «Зеленый огонек»	Методист, педагог-наставник
	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах и мероприятиях, посвященных Дню Победы	Методист, педагог-наставник
	Памятка для молодых/начинающих педагогов «Эффективные формы сотрудничества с родителями по вопросам здоровьесбережения»	Методист, педагог-наставник
	Творческий отчет молодого/начинающего специалиста (презентация портфолио, открытые мероприятия)	Методист, педагог-наставник
Лето 2028	Участие в окружной/региональной «Школе молодого педагога»	Методист, педагог-наставник
	Самостоятельный открытый показ развлечения для детей подготовительных к школе групп «Эксперимент – шоу. Простые физические и химические опыты»	Методист, педагог-наставник

Анкета для молодого/начинающего педагога
«Профессиональные и личностные качества педагога»

1. Ф. И. О. _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) _____
4. Семейное положение _____
5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?
Только начал свою профессиональную деятельность;
 - От 1 до 2 лет;
 - От 2 до 3 лет;
 - От 3 до 5 лет;
6. Почему Вы выбрали педагогическую профессию? Чем она для Вас привлекательна? _____
7. Что в профессии Вы считаете самым главным? _____
8. Какими личностными качества, по-Вашему мнению, должен обладать педагог? _____
9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в детском саду)? _____
10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? _____
11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?
 - Да, изменилось в лучшую сторону;
 - Да, изменилось в худшую сторону;
 - Нет, осталось прежним;
 - Затрудняюсь ответить;
 - Другое
12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? _____
13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
 - Тревожность, неуверенность в своих силах;
 - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
 - Страх в общении с администрацией ОУ, родителями воспитанников, коллегами, социальными партнерами;
 - Другое
14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом? _____
15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? _____
16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?
 - Изучение методической литературы, учебных пособий;
 - Изучение научно-педагогических журналов;
 - Изучение научных статей в сети Интернет;
 - Изучение электронных учебников и книг;
 - Другое
17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще? _____

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Возможность работать со студентами;
- Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы

изменить? _____

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду? _____

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт? _____

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь воспитанников? _____

25. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

ТЕСТ «КАКОЙ ВЫ ПЕДАГОГ?»

(тест М.И. Станкина)

Ответьте, пожалуйста, на приведенные ниже вопросы «да» или «нет». Обведите нужную цифру.

Вопросы: Да Нет

1. Охотно ли вы беретесь за подготовку занятий по новой теме, не имеющей типовой разработки?
1 0
2. Легко ли вам отказаться от приемов воздействия на воспитанников, которые вы охотно применяли раньше?
0 1
3. Быстро ли вы перестали с сожалением вспоминать о прошедших студенческих годах обучения, став педагогом?
0 1
4. Решительно ли вы отказываетесь от стандартного поведения в различных жизненных ситуациях?
0 2
5. Умеете ли вы дать безошибочную характеристику своим воспитанникам, разделив их на сильных, средних и слабых по умственным способностям и нравственным качествам?
2 0
6. Способны ли вы отказаться от личных симпатий и антипатий, работая с воспитанниками?
1 0
7. Считаете ли вы, что универсального стиля работы не существует и на разных этапах работы в разных ситуациях надо применять разные стили?
1 0
8. Легче ли вам избежать конфликта с воспитанниками, чем с родителями воспитанников?
2 0
9. Хочется ли вам решительно отказаться от стереотипов воспитания и обучения воспитанников, рекомендованных в губернском колледже и культивируемых в вашем детском саду?
0 1
10. Часто ли оказывается ваше первое интуитивное впечатление о качествах воспитанника верным?
1 0
11. Часто ли объясняете неудачи в работе не объективными причинами, а своими собственными недостатками, недоработками?
0 2
12. Вы ощущаете нехватку времени для эффективной работы?
0 1
13. Считаете ли вы, что и без вашего присутствия и постоянного контроля воспитанники вашей группы будут адекватно себя вести?
0 2
14. Поощряете и наказываете ли вы разных воспитанников по-разному за одинаковые поступки?
1 0

Количество баллов: _____

Обработка результатов. В таблице приведены баллы, которые присваиваются в зависимости ответа на каждый вопрос. Суммируйте количество набранных вами баллов.

0-5 баллов. Вы – очень слабый педагог, Вам трудно контактировать с детьми. Необходимо серьезно работать над собой и овладеть методикой воспитания и обучения.

6-10 баллов. У вас много пробелов в подготовке работы с детским коллективом. Чаще консультируйтесь с коллегами, с опытными педагогами. Регулярно изучайте педагогическую и психологическую литературу.

11-15 баллов. Вы – хороший, знающий педагог. Однако, подумайте, не стремитесь ли вы к слишком идеальному результату. Предоставляйте детям больше свободы, смотрите на них, как на своих помощников, не забывая при этом контролировать выполнение поручений.

16-20 баллов. Вы – грамотный, опытный педагог. Вы избегаете шаблонов в работе, выполняете свои обязанности творчески, избегаете излишней категоричности в отношениях с людьми. Обратите внимание на ваши взаимоотношения с коллегами и представителями администрации – не Вы ли являетесь причиной напряженности?

Приложение 6

Анкета для молодого педагога «Каков Ваш творческий потенциал?»

Автор М.А.Аралова

Выберите один из предложенных вариантов ответов.

за ответ "а" - 3 очка; за ответ "б" - 1 очко; за ответ "в" - 2 очка.

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:

- а) да;
- б) часто думаете, что не сумеете;
- в) да, часто.

6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:

- а) да, неизвестное вас привлекает;
- б) неизвестное вас не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:

- а) да;
- б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;
- в) да, но только если вам это нравится.

8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:

- а) да;
- б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
- в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

9. Когда вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;
- б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;

б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;

в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

а) да;

б) нет, боитесь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.

12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:

а) да, без труда;

б) всего вспомнить не можете;

в) запоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:

а) да, без затруднений;

б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторите, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

а) остаться наедине, поразмыслить;

б) находиться в компании;

в) вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:

а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;

б) вы более-менее довольны;

в) вам еще не все удалось сделать.

16. Когда вы один:

а) любите мечтать о каких-то, даже, может быть, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;

в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;

б) вы можете делать это только наедине;

в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;

б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;

в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности;

Вопросы 2, 3, 4, 5 - веру в себя; вопросы 9 и 15 - постоянство;

Вопрос 10 - амбициозность; вопросы 12 и 13 - слуховую память;

Вопрос 11 - зрительную память;

Вопрос 14 - ваше стремление быть независимым;

Вопросы 16, 17 - способность абстрагироваться;

Вопрос 18 - степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют **основные качества творческого потенциала**.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

49 и более очков. В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

От 24 до 48 очков. У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

23 и менее очков. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

АНКЕТА

выявления профессиональных дефицитов молодого/начинающего специалиста

Проводится в ДОО с молодым/начинающим специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация СП.

Форма проведения – очная

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

Да
Нет
Частично

2. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении непрерывной образовательной деятельности:

Определение структуры занятия
Отбор материала
Выбор форм и методов
Отсутствие наглядных пособий
Другое

3. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите два самых проблемных направления:

Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ
Проведение непрерывной образовательной деятельности
Общение с коллегами, администрацией
Общение с воспитанниками, их родителями

4. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении документации, какой именно

Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении непрерывной образовательной деятельности:

Мотивация воспитанников к деятельности
Дисциплина
Разрешение конфликтных ситуаций
Иное

6. Какие образовательные технологии Вы используете в занятии:

7. С какими образовательными технологиями(методиками) хотели бы Вы познакомиться:

АНКЕТА

для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится в ДОО с молодым/начинающим специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I и во II полугодиях (декабрь, май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

Форма проведения - очная

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое дошкольное образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию дошкольного образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в дошкольном образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации дошкольного образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом дошкольном образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание как педагога в дошкольном образовательном учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, групповых ячеек, музыкального зала и т.д.)?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом дошкольном образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в дошкольном образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		

Система поощрения лучших воспитателей		
Качество подготовки воспитанников		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в дошкольном образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации дошкольного образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		

Заполняется в ДОО педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения непрерывной образовательной деятельности)

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого/начинающего специалиста

№	Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
1	Умение анализировать		
2	Знание методики		
3	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.		
4	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.		
5	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности воспитанников.		
6	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.		
7	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.		
8	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
9	Рациональное использование в своей работе наглядности.		

Оценивание осуществляется по уровням:

*недостаточно

**достаточно

***ярко выражено

Заполняется в ДОО педагогом - наставником в конце учебного года (май).

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ДОО.

**Отчет
об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым/начинающим
специалистом**

(ФИО педагога)

за период с ____ по ____ 20 ____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно- правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

ВЫВОДЫ* _____

РЕКОМЕНДАЦИИ** _____

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* В разделе «Выводы» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым/начинающим педагогом;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому/начинающему педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.
2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.
3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования Самарской области, ДПО СО ИРО, Западного управления министерства образования Самарской области, ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр» г.о.Сызрань Самарской области, ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань, научите работать с ними.
4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.
5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:
 - Отсутствие мотивации к работе;
 - Отношения с коллегами;
 - Отношения с детьми;
 - Отношения с родителями;
 - Неумение обеспечить дисциплину;
 - Неумение планировать занятие;
 - Незнание современных форм и методов работы;
 - Неуверенность в себе;
 - непонимание, как вести себя во время проведения занятия;
 - Несоблюдение структуры занятия;
 - Неумение организовать работу с детьми в группе во время проведения режимных моментов;
 - Неумение составлять календарно-тематический план воспитательно-образовательной работы с детьми.
6. Вместе с молодым/начинающим специалистом глубоко проанализируйте рабочую программу воспитательно-образовательной деятельности педагога с детьми.
7. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на его структуру.
8. Окажите помощь в подготовке к первой непрерывной образовательной деятельности, к первой встрече с воспитанниками.
9. Посещайте непрерывную образовательную деятельность молодого педагога с целью оказания методической помощи, приглашайте его на свои занятия, совместно их анализируйте.
10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.

12. Будьте доброжелательны к молодому/начинающему коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник волеется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно- ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.
4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.