

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
комбинированного вида №2 города Ставрополя  
(МБДОУ д/с № 2)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом  
МБДОУ д/с № 2  
(протокол от 11.11.2024 № 2)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №2  
\_\_\_\_\_ Е.С.Сауткина  
Приказ № 81 – ОД 11.11.2024

Отчёт

о проведённых мероприятиях по реализации наставничества в  
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении детском саду комбинированного вида № 2 города  
Ставрополя

в 2024 году

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»  
А.С. Макаренко*

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

В связи с притоком молодых кадров, педагогов с непрофильным образованием, прошедших переподготовку, начинающих педагогов, встала необходимость создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Период вхождения молодого педагога в профессию «воспитатель» отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как

профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности.

Для реализации системы наставничества в МБДОУ д/с № 2 были подготовлены следующие условия:

- Изучены нормативно-правовые акты, методические рекомендации федерального, регионального и муниципального уровней;
- Подготовлены и приняты локальные нормативные акты:  
Приказ "Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ д/с № 2;
- Разработана Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ д/с № 2;
  - Изданы приказ(ы) о назначении наставников;
  - Сформирован банк наставляемых;
  - Проведено обучение наставников для работы с наставляемыми;
  - Подготовлены методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.

Деятельность наставников осуществляется в несколько этапов:

На первом этапе: «Вхождение в профессию» наставник старается поближе познакомиться с молодым коллегой, узнать об увлечениях, интересах, его ожидания от детей, родителей (законных представителей) дошкольников. Наставник старается помочь начинающему педагогу приобрести такие качества, чтобы они соответствовали стратегии развития отечественного дошкольного образования, обеспечивая сохранение самооценности, неповторимости дошкольного периода детства:

- понимание современных задач учреждения;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о поддержании индивидуальности каждого ребенка;
- умение создавать и обогащать культурно-информационную и предметно- развивающую образовательную среду;
- умение осуществлять инновационную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- способность к самообразованию.



На втором этапе: «Закон перспективы», или применяем знания на практике. Наставник помогает наставляемому изучить основную образовательную программу дошкольного образования, по которой работает коллектив МБДОУ д/с № 2 и возрастные особенности детей, узнать индивидуальные особенности детей группы, познакомиться с родителями.



Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы наставник с наставляемым вместе отвечают на принципиальные вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешенными?
- Какие задачи в течение года были трансформированы?
- Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе наставник дает советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

На третьем этапе: «Линия горизонта», или аналитический этап.

Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста.	Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.	Подведение итогов, выводы.
---	---	----------------------------

Опыт показывает, что в своем профессиональном становлении молодой/начинающий педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – стажировка. Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – развивающий. Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – становление. Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

**Отчёт  
наставника/наставляемого  
по итогам реализации программы наставничества,  
осуществляемой в контексте модели «педагог- молодой/начинающий педагог»**

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Т.....А.А.

Ф.И.О. наставника: Дмитриева С.М..

2. Рефлексивный анализ:

Целевой контур программы наставничества определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате были определены дефицитные профессиональные компетенции:

«Проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли воспитателя»

«Создавать в группе предметно- развивающую среду в соответствии с требованиями ФГОС», «Разрабатывать и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа»,

«Отбирать и конструировать содержание образования и отбирать методы и

средства образовательной деятельности, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы».

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: создание методического продукта в соответствии с программой наставничества. Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

— Торжественное посвящение в воспитатели на Педагогическом совете МБДОУ д/с № 2;

— Принятие педагога в члены профсоюзной организации педагогов МБДОУ д/с № 2;

— Входное анкетирование, заполнение листов самооценки;

— Индивидуальный план работы педагога-наставника;

— Индивидуальный план профессионального самостановления ;

— Создание благоприятной обстановки, позитивного отношения к новому коллеге.;

— Посещение образовательных мероприятий наставника;

— Серия тренинговых занятий с педагогом -психологом на развитие профессиональных умений:

(быть готовым к напряжённым ситуациям в педагогической деятельности: Тренинг «Гора с плеч»), (анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны – Тренинг «Искусство взаимодействия»), (обнаруживать собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию – Тренинг «Ключи к успеху»), (формировать и регулировать психоэмоциональное состояние – Тренинг «Педагог без стрессов»).

— Включение в творческую группу педагогов для участия в методических и общественных мероприятиях;

— Посещение занятий Клуба начинающего воспитателя планируются

— Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода

— Развитие у педагогов навыка разработки методического продукта;

— Рассмотрение основных видов методических продуктов;

— Развитие навыков презентации своего авторского методического продукта;

— Развитие умения проводить самоанализ своей деятельности;

#### **Оценка результативности реализации программы наставничества:**

Можно отметить положительный результат наставнической деятельности.

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: «презентации авторского методического продукта», где ведущая роль уже принадлежала наставляемому. Воспитатель Т.....А.А. демонстрировала свои наработки :

- Открытый показ занятий на уровне ДОУ;

- Открытый показ организации и проведения сюжетной игры «Больница» и дидактической игры «Угадай игрушку»;

В групповом помещении оборудованы центры развивающих игр:

В центре *художественного эстетического развития* для детей подобраны различные картинки, рисунки с изображением поделок, варианты оформления изделий, схемы с изображением последовательности работы для изготовления разных поделок и т. п. Это дает детям новые идеи для своей продуктивной деятельности, а так же предполагает овладение умением работать по образцу. В

данном центре находится материал и оборудование для художественно-творческой деятельности: рисования, лепки и аппликации (бумага, картон, трафареты, краски, кисти, клей, карандаши, салфетки, ножницы, раскраски, глина, пластилин, дидактические игры и т. п.).

В центре *речевого развития* педагог разместила книжный уголок. Содержание книжного уголка соответствует возрастным особенностям детей данного возраста, реализуемой в дошкольном учреждении образовательной программе. В нем находятся книги с художественными произведениями детских писателей, сказками и иные литературные формы по тематике недели. В книжном уголке помещается фотография писателя, с творчеством которого дети знакомятся в данный момент и его литературные произведения. Здесь так же находятся различные дидактические игры по развитию речи, серии картин и иллюстраций для установления последовательности событий, наборы парных картинок на соотнесение, разрезные сюжетные картинки и т. д.

*Центр экспериментирования* представлен многообразием коллекций (*ракушки, камни, семена, крупы и т. д.*). В нем находится материал, для осуществления опытной деятельности: лупа, детский микроскоп, компас, мензурки, колбы, мерные стаканчики, лейки, часы.

Резюме:

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемой (воспитателя Т..... А.А.) сформированы компетенции: «Создавать в группе предметно-развивающую среду в соответствии с требованиями ФГОС», «Разрабатывать и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа», «Отбирать и конструировать содержание образования и отбирать методы и средства образовательной деятельности, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы дошкольного образования».

Педагог успешно адаптировалась в коллективе, проявляет активность в методических мероприятиях, имеет положительные отзывы родителей (законных представителей).

Приложения

### План работы наставника с молодым/начинающим педагогом

<i>Тема</i>	<i>Рассматриваемые вопросы</i>	<i>сроки</i>
Час общения «Расскажи о себе»	Тестирование, анкетирование, наблюдение	Август
Знакомство с учреждением	Знакомство с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога.	Август
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства просвещения Российской Федерации, локальных актов МБДОУ д/с №2, Составление календарно-тематического планирования	Август
Знакомство с образовательной программой	Изучение содержания образовательной программы, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса,	Август

Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Составление плана оснащения развивающей предметно-пространственной среды группы, предметная среда по ФГОС	Сентябрь
Организация прогулки и режимных моментов в МБДОУ д/с № 2	Просмотр режимных моментов. Использование в работе презентаций MicrosoftPowerPoint	Сентябрь
Консультация	Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях.	Сентябрь
Взаимопосещение занятия наставника-наставляемого	Анализ и оценка результативности проведения организованной-образовательной деятельности. Структура занятия. Самоанализ занятия. Классификация типов занятий. Виды нетрадиционных занятий Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	Октябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения воспитателей, занятия молодого педагога.	Октябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий.  Рекомендации наставника в проведении занятий. Рекомендации воспитателю для общения с детьми.	Ноябрь
Тренинги с педагогом - психологом	По плану педагога-психолога	В течение всего периода
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение всего периода
Работа с родителями	Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Примерное составление консультаций для родителей, на примере темы: «Рекомендации по сенсорному развитию детейраннего возраста»	Ноябрь
Практикум «Методика проведения совместных мероприятий и праздников»	Составление обучающих проектов для детей. Составлению сценариев совместных мероприятий с родителями, презентаций к ним и др.	Ноябрь
Организация и проведение новогодних образовательных мероприятий	Участие в подготовке сценария Выполнение театральных ролей	Декабрь
Формирование портфолио молодого специалиста	Систематизация наработок профессиональной деятельности	Январь-Февраль
Анализ педагогической деятельности молодого педагога	Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности Педагогическая диагностика эффективности реализации основной образовательной программы дошкольного образования	Март
Подготовка материалов к выступлениям	Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям	Апрель



### Анкета наставника Дмитриевой С.М..

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? **НЕТ**
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе? Результат деятельности: новый методический продукт

11. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

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

### Анкета наставляемого Т..... А.А.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_ **НЕТ**

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

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

2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

Научиться создавать инновационные методические продукты

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

11. Что особенно ценно для Вас было в программе? Эффективность реализации программы

12. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Всё было доступно

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

## Анкета для начинающего педагога (Текущая диагностика)

*Уважаемый педагог!*

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О.

---

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
  - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
  - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
  - Страх перед воспитанниками
  - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
  - Другое
- 

2. 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
- 

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
  - Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со стажем
  - Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
  - Другое
- 

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
  - Нет, трудностей практически не возникает
  - Затрудняюсь ответить.
- 

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем;
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным

поводам;

–Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.

–Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;

–Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

–Да

–Нет

–Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

– подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_

– организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_

– подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия

– мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности

– создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели повышения квалификации:

–мастер-классам

–творческим лабораториям

–индивидуальной помощи со стороны

наставника школе начинающего педагога

–другое (допишите)\_\_\_\_\_

Спасибо за сотрудничество!

## Анкета для наставляемого

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.

Как 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.
- какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
- 2,5–3,5 часа в неделю;
- 1,5–2 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

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.

Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

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.