

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1»

ПРИНЯТО:
на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1
от 01.04 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №1»

на 2022-2023 уч.г.

Паспорт практики наставничества

| | |
|---|---|
| Наименование практики наставничества (далее - практика) | «К вершинам профессионального мастерства». |
| Образовательная организация, где реализовывалась практика | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №1» |
| Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория | «Педагог – педагог» |
| Ф.И.О. наставника, занимаемая должность, педагогический стаж в данной должности, Ф.И.О. наставляемого, занимаемая должность, педагогический стаж в данной должности | Наставник: Чеботаева Оксана Анатольевна, воспитатель, стаж пед. работы-13 лет. Наставляемый: Лукьянчикова Алина Андреевна, воспитатель, стаж пед. работы - 9 мес. |
| Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика | <p>1.Создание психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов.</p> <p>2.Развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды с использованием информационно-коммуникативных и педагогических технологий.</p> <p>3.Внедрение эффективных форм и методов индивидуальной работы и работы в коллективе, направленные на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.</p> |
| Цель и задачи практики | <p>Цель: создание социальной ситуации развития наставляемого в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Содействовать в создании условий для адаптации наставляемого. 2. Обеспечить развитие профессиональных навыков |

| | |
|--|--|
| | <p>наставляемого, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения, с воспитанниками и их родителями.</p> <p>3. Развивать потребности у наставляемого к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.</p> |
| Уникальность практики | Обмен инновационным опытом работы между наставником и наставляемым |
| Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики | <p>Финансовые: бюджетные средства в рамках стимулирующего фонда оплаты педагогических работников</p> <p>Кадровые: руководитель, куратор, наставник, наставляемый.</p> <p>Материально-технические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кабинет для проведения встреч наставников и наставляемых; - доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников - наставляемых в социальных сетях); - средства для организации видео-конференций. <p>Методические средства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - локальные нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников; - персонализированная программа наставнической деятельности; - научно-методическая литература. |
| Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов | <p>1-й этап – адаптационный</p> <p>Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.</p> <p>2-й этап – основной</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>(проектировочный).</p> <p>Наставник вместе с наставляемым разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития наставляемого. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Наставник курирует проведение НОД, родительских собраний, участие молодого педагога в заседаниях Педагогического совета, разработку презентации на себя, как педагога.</p> <p>3-й этап – контрольно - оценочный.</p> <p>Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности наставляемого, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.</p> <p>Методы и формы работы.</p> <p><i>Традиционные:</i> беседы; собеседования; встречи с опытными педагогами; тематические Педсоветы, семинары; методические консультации; посещение занятий; анкетирование; тестирование; участие в разных мероприятиях; прохождение курсов; посещение семинаров.</p> <p><i>Нетрадиционные:</i> кейс-метод; технология сотрудничества; технология открытого пространства; мастер-классы.</p> |
| <p>Результаты и эффекты практики-изменения, которые влечет за собой реализация практики</p> | <p>Для личности:</p> <p>- наставляемый адаптирован к условиям учреждения, способен провести самопрезентацию личности,</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>своих успехов и достижений. В общении с коллегами и родителями воспитанников открыт, активен, доброжелателен. Наставляемый уверен в своих силах, способен находить нестандартные решения педагогических задач, стремится к саморазвитию и личностному росту.</p> <p>Для образовательной организации: - повышение престижа МБДОУ №1; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МБДОУ №1. - рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик и т.п.</p> |
| Риски | Высокая нагрузка на наставников и наставляемых |
| Контакты лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики | Тел.: (47141) 2-11-90 Азарова Валентина Васильевна |

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Специалисты с небольшим стажем работы имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных профессиональных трудностей в процессе адаптации педагога к трудовой деятельности.

Период вхождения педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогами, имеющими не большой опыт работы в дошкольном образовании. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Новизна программы определяется формами и методами работы с педагогами. Интерес и творчество педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Цель программы: оказание помощи педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие

личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности.

Задачи программы:

1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
2. Оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов.
3. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Форма наставничества: «педагог-педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, имеющий проблемы в построении воспитательно – образовательного процесса с детьми дошкольного возраста».

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Успешное снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и

мета компетенций.

5. Рост профессиональной и методической компетенции педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

6. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

Принципы системы наставничества педагогических работников:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Структура управления реализацией программы

| Уровни структуры | Направления деятельности |
|-------------------------|--|
| Заведующий | <ol style="list-style-type: none"> 1. Общее руководство и координация внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОУ; 2. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 4. Назначение куратора. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества. |
| Куратор | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. |

| | |
|--------------|---|
| | <p>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</p> <p>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p> |
| Наставник | <p>1. Разработка персонализированных программ наставничества.</p> <p>2. Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого.</p> <p>3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.</p> <p>4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.</p> <p>5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p> |
| Наставляемый | Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. |

Кадровая система реализации программы наставничества.

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

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

1. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

1. Содержание программы

Система работы:

- Сбор информации о педагоге, которому необходима помощь.
- Определение наставника.
- Составление плана работы.
- Накопление теоретического и практического материала.
- Накопление опыта.

Этапы реализации программы:

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный.

Содержание этапа:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление пар «наставник - наставляемый»;
- подбор методической литературы для изучения;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

2 этап. Основной (проектировочный)

Содержание этапа:

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса,

составление перспективного плана работы;

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для педагогов по работе с родителями;
- самообразование специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3 этап. Контрольно- оценочный

Содержание этапа:

- показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Формы работы с наставляемыми.

Формы коллективной работы:

- педагогический совет;
- семинар;
- вечера вопросов и ответов;
- круглый стол;
- педагогические конференции.

Формы групповой работы:

- групповое консультирование;

- групповые дискуссии;
- деловые игры;
- обзоры педагогической литературы.

Формы индивидуальной работы:

- индивидуальные консультации;
- практические занятия.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;

- 2) оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику

показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга: 1) оценка качества реализуемой программы наставничества; 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня

тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

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

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

Уважаемый педагог!

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

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

| <i>Вопрос</i> | <i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i> |
|--|--|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? | |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям педагог? | |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога? | |
| 6. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: | |
| – самостоятельное изучение педагогом материалов и | |

| | |
|--|--|
| выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; | |
| – в основном самостоятельное изучение педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; | |
| – личные консультации в заранее определенное время; | |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; | |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий | |

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников
 - другое (допишите) _____
-

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

- оценка достижений воспитанников, динамики развития

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Анкета педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

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

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

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

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое _____

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

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое _____

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

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет.

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков педагога

Наставляемый: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

| № | Прогностические навыки | Оценка | | |
|---|---|--------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО | | | |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО | | |
| 3 | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО | | |
| 4 | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей | | |
| 5 | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка | | |

Организаторские и коммуникативные навыки

| | | | |
|---|--|--|--|
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана | | |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия | | |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО | | |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками | | |
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО | | |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним | | |
|---|--|--|--|

Аналитические навыки

| | | | |
|---|--|--|--|
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО | | |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков | | |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе | | |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами | | |

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

Рекомендации:

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за _____ учебный год

| | | | |
|---|--|---|--|
| Наименование ОУ | | | |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | |
| <i>Шкала оценок</i> | | | |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют) | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |

Профессиональные знания и умения

| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончани я | Оценка наставни ка | Оценка руководите ля | Коммен -тарии |
|---|--|----------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|------------------|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____
подпись Ф.И.О.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Наставник _____
подпись Ф.И.О.
 « _____ » _____ 20 ____ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись Ф.И.О.
 « _____ » _____ 20 ____ г.