

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом МАДОУ № 13
Протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МАДОУ № 13
И.С. Котлова
Приказ № 233 от 31.08.2022г



ПРОГРАММА
По внедрению целевой модели наставничества в работе с молодыми педагогами
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 13

2022

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	6
3.Содержание программы	8
3.1. Система работы с молодыми педагогами	8
3.2. Этапы реализации программы	9
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	12
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом..	13
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	20
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	21
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	22
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	24
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	30
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	33

1. Паспорт программы

Название программы	Программа по внедрению целевой модели наставничества в работе с молодыми педагогами дошкольного образования МАДОУ № 13
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение (МАДОУ № 13)
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	2 года (сентябрь 2022г. – май 2024г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь 2022г.) 2 этап – практический (ноябрь 2022г. – март 2024г.) 3 этап – аналитический (апрель-май 2024г.)
Цель	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов МАДОУ № 13. Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении

	передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодым педагогам. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на

	<p>ценности саморазвития.</p> <p>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <p>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</p> <p>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p>
--	---

2. 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. Молодые специалисты 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 и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

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.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

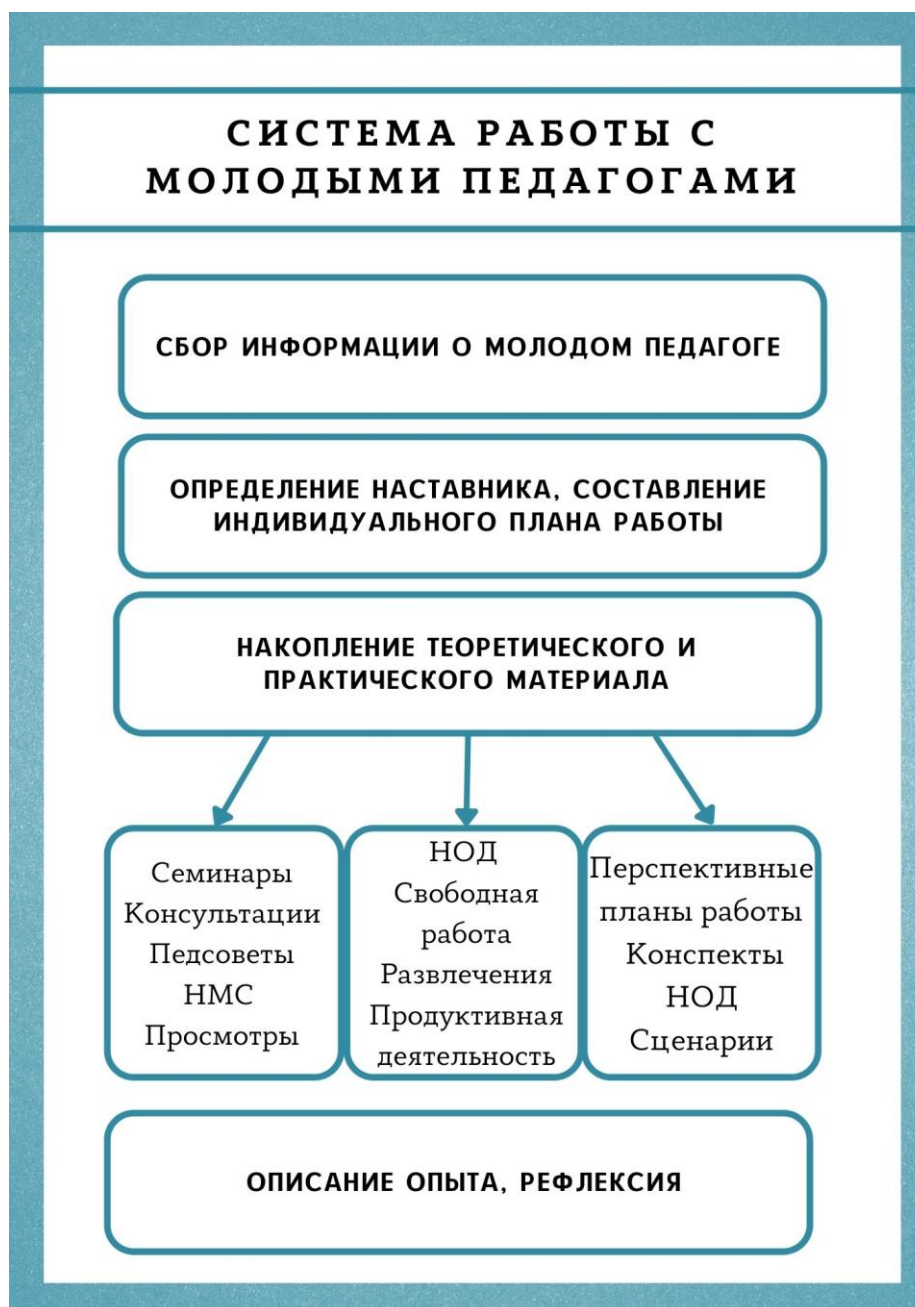
Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и

	локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

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

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

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

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогического процесса Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный

план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами МАДОУ № 13 и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

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

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Уровень образовательной</i>	<i>Комитет по</i>	<i>ГАУДПО МО</i>

<i>организации</i>	<i>образованию</i>	<i>«Институт развития образования»</i>
1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары-практикумы. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры. 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Диссеминация опыта. 11.Деловая игра. 12.Круглый стол. 13.Конкурс профессионального мастерства.	1.Курсы повышения квалификации. 2.Городские методические объединения. 3.Городские семинары, конференции. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1.Аттестация 2. Областные семинары, конференции. 3. Вебинары

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление перспективного плана работы. Обучение правилам	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и

		ведения документации.	педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытая НОД наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ООП. Изучение презентаций Монтессори-материала.	РППС, соответствующая ФГОС ДО. Владение презентациями Монтессори материала всех образовательных центров.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.	Культура общения с педагогами, родителями

		Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	(законными представителями), воспитанникам и, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательно-образовательной деятельности в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования образовательных проектов, оценка их эффективности и др.)	Разработка перспективных планов, образовательных проектов.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечений, праздников на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.

4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Координация работы по организации свободной работы в классе, проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать концептуальные положения и педагогические принципы системы Монтессори; широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении инновационных технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Видеосъемка НОД. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического	Разработка	Коррекция ИП.

	задания	технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	
10.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
11.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Приложение 1

**Форма индивидуального плана профессионального становления
молодого педагога**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение № 13
(МАДОУ № 13)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

**профессионального становления молодого педагога _____ года
работы**

(первого; второго)

в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

Цели: _____

Задачи: _____

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

Приложение 2

**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. Знание и реализация основных концептуальных положений и педагогических принципов системы М. Монтессори.
5. Организация образовательной деятельности в разновозрастной группе.
6. Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе.
7. Реализация современных образовательных методик и технологий обучения и воспитания.
8. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
9. Стратегическая система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
10. Использование инновационных форм, методов образования.

11. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
12. Участие в инновационной работе.
13. Осуществление самообразования.
14. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
15. Дисциплинированность и ответственность.
16. Достижения воспитанников.

Приложение 3

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

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

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

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

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Приложение 4

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-образовательной деятельности вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в знании дидактического Монтессори-материала и умении его презентовать детям;
- в умении организовывать свободную работу;
- создавать и поддерживать РППС;
- в умении наблюдать свободную игровую и образовательную деятельность детей и фиксировать результаты наблюдений;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении документации воспитателя (укажите, какой);
- в проведении непосредственно образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- 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 РППС
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей непосредственно образовательной деятельности (НОД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе НОД, свободной работы
- организовывать/поддерживать сотрудничество между воспитанниками
- 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
- школе молодого педагога
- другое

(допишите)

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):

- изучение дидактического материала, умение предъявлять его детям
- метод научного наблюдения в Монтессори-классе
- методы обучения и их эффективное использование в образовательной деятельности
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Приложение 5

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

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

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

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

другое _____

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

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

другое _____

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
-

другое _____

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

- да, всегда;

- нет, не всегда;
- нет, никогда;
-

другое _____

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

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

другое _____

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

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

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

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 – средний уровень развития навыка;
- 1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3

1	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательной деятельности по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
2	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
3	Глубоко знает дидактический материал и умеет организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
4	Умеет организовывать свободную работу, планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
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	Понимает потенциал детей в собственном их развитии			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать результаты деятельности детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической			

	подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

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

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Приложение 7

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Критерии оценки

1	2	3
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	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)

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						

Руководитель

подпись

Ф.

« _____ » 20__ г.

Наставник

—

подпись

Ф.

« _____ » 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись

Ф.И.О.

« _____ » 20__ г.