

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 55»
адрес: 660125, г.Красноярск, ул.9 Мая дом 10 «Д», ИНН 2465308176, КПП 246501001,
тел/факс: (391)223-31-55, 223-36-05; e-mail: dou5571@mailkrsk.ru

Принято:
Педагогическим советом
Протокол № 2 от 05.10.2022г.

Утверждаю
Заведующий МАДОУ № 55
М.В. Федотко

Приказ № 64/2 от 06.10.2023г.

Федотко Марина
Владимировна

Подписан: Федотко Марина Владимировна
DN: C=RU, OU=заведующий, O=МАДОУ № 55, CN=Федотко Марина
Владимировна, E=dou5571@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.01.17 10:54:45+07'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.1

Программа по организации наставничества с молодыми педагогами
в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 55» на 2022-2024гг.

Паспорт программы

Название программы	Программа по организации наставничества с молодыми педагогами в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 55» на 2022-2024гг.
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 55» (МАДОУ № 55)
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее трех лет
Сроки реализации программы	ноябрь 2022 г. - май 2024г .
Цель и задачи Программы.	Цель: Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ. Задачи: <ul style="list-style-type: none">- обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов;- обеспечить формирование актуальных компетенций у молодых педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей в различных современных форматах (сетевых и дистанционных);- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
Этапы реализации программы	1 этап - диагностический (сентябрь-декабрь 2022г.) 2 этап - практический (январь 2022г. - апрель 2024г.) 3 этап - аналитический (май 2024г.)
Ожидаемые результаты Программы	Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. Плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной педагогической среды в коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1. Целевой раздел программы

1.1 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 ДОУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ № 55 - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников.

Актуальность.

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

- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Проблема:

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

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.2. Нормативные основы наставничества

-Конституция Российской Федерации.

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

-Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Нормативные правовые акты МАДОУ № 55

- Устав МАДОУ № 55
- Программа развития МАДОУ № 55 на 2022-2024гг.
- Муниципальная дорожная карта по обеспечению методического сопровождения профессионального развития молодых педагогов муниципальных образовательных организаций г. Красноярска на 2022 – 2024 год
- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников МАДОУ № 55 на период 2022 – 2024 гг.
- Положение о наставничестве в МАДОУ № 55
- Отчет о результатах самообследования деятельности.

1.3. Основные принципы программы

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

-*принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

-*принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-*принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

-*принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Цель и задачи Программы

Цель: Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ.

Задачи:

- обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов;

- обеспечить формирование актуальных компетенций у молодых педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей в различных современных форматах (сетевых и дистанционных);

- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;

- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

1.5. Ожидаемый результат

Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Активизируется деятельность молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Снизится «текучесть» педагогических кадров, молодые/начинающие педагоги остаются работать в образовательной организации.

Реализуется плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

1.6. Основные термины

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

II. Содержательный раздел Программы

2.1. Этапы и сроки 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.

1 этап - диагностический (сентябрь-декабрь 2022г.)

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Выявление профессиональных затруднений молодых педагогов.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами или вновь принятыми педагогами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

В зависимости от полученных данных педагоги условно делятся на группы. Наставник ставит цели и задачи, определяет содержание, выбирает методы и формы работы.

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы
Содержание и цели работы	
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями
Формы работы	
Консультации, Семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педпроцессов, Анализ педагогических ситуаций	

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в план профессионального развития могут вноситься изменения.

2 этап - практический (январь 2022г. - апрель 2024г.)

- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.
- Совместное изучение современных педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах.
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.
- Посещение мероприятий для изучения опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.

3 этап - аналитический (май 2024г.)

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Динамика профессионального роста молодого педагога.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, выводы.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

2.2. Формы работы педагога-наставника с наставляемым молодым педагогом.

Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы	
ККИПКРО, КИМЦ и другие	Уровень ДОУ
1. Курсы повышения квалификации.	Диалог, беседа.
2. Районные, городские методические объединения, семинары,	Индивидуальные, групповые консультации Самоанализ собственной деятельности.

конференции		Обучающиеся семинары
3. Региональные, вебинары, общение, обмен опытом в профессиональных сообществах	федеральные интернет –	Практикумы, Анкетирование, опрос. Мастер- класс педагога – наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры.
4. Конкурсы мастерства	профессионального	Анализ педагогических ситуаций. Диссеминация опыта. Круглый стол. Конкурс профессионального мастерства. Аттестация.

2.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
	Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план, образовательный маршрут профессионального становления молодого педагога
	Изучение нормативно правовой базы.	Ведение педагогической документации. Оказание помощи в оформлении групповой документации. Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Организация открытых занятий, анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД.	Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД. Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
	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 (при необходимости).
	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
	Формирование позитивного имиджа	Подборка материалов по вопросам педагогической	Культура общения с педагогами, родителями

педагога	этики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	(законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция Программы, плана профессионального развития молодого педагога
Итоги реализации программы	Подготовка аналитической справки	Отчет представить на педагогическом совете

Мониторинг

Направление	Деятельность наставника в направлении	Практические навыки наставляемого
Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер – классов. Организация работы пед.мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
Проведение процедуры оценки индивидуального развития ребёнка	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты детей
Составление примерных конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Консультирование по проектированию конспектов ООД. Анализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Компетентность в оформлении документации.
Подготовка к аттестации.	Консультирование по оформлению документов.	Готовность к аттестации молодого педагога на соответствие занимаемой должности или первую квалификационную категорию
Тиражирование педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта на	Публикация педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального

		ОМО, РМО, конкурсах, фестивалях.	мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
Итоги реализации программы.		Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Наличие отчета.

2.4. Механизмы реализации Программы

Программа наставничества рассчитана на 2 года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по УВР (старшим воспитателем). Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Субъекты взаимодействия
Зам.зав. по УВР (старший воспитатель), молодой педагог	- Создание условий для адаптации педагога на работе. - Знакомство с нормативными и локальными актами. - Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог - воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог - коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

Руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализации программы.

Руководитель дошкольной организации представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании;
 - в составлении рабочей программы;
 - в составлении перспективного планирования;
 - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
 - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой);
 - в проведении занятий с детьми;
 - 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, воспитанниками, родителями воспитанников.
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
 - целесообразно организовать рабочее пространство;
 - формулировать цели, задачи;
 - выбирать соответствующие методы и 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;
 - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
 - развивать способности воспитанников.
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 мастерским;
 - 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;
 - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Примерный индивидуальный план прохождения образовательного маршрута
(составляется и заполняется педагогом – наставником)

Ф.И.О. сотрудника (наставляемого) _____

Должность: _____

Наставник: _____

План работы на период с « ____ » _____ по « ____ » _____

Подведение итогов по данному плану « ____ » _____

	Задание (что конкретно посетить, освоить)	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись наставляемого

Ознакомлен(а) _____ // (подпись)

Дата _____

Комментарии наставника / руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества: _____

Подпись наставника / руководителя _____ / _____

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 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. 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

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.

№	Освоение профессиональных навыков	оценка		
1	Осознает цель своей деятельности в виде понимания 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: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки _____

Приложение 5

Форма отчета об организации наставничества по итогам работы

Наименование ДОУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество			
Дата начала и окончания работы наставника с наставляемым			
Шкала оценок			
1	2	3	4
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 окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учётом 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