

Рассмотрен на заседании
Педагогического совета
Учреждения
Протокол № 1 от «28» августа.2024г

Утвержден
Приказом МБДОУ
«Центр развития ребёнка – детский сад №9»
№ от 82 «28» августа 2024г

ПРОГРАММА

по организации наставничества

Авторы-разработчики:
Носова И.В.-заведующий МБДОУ
Медникова Т.В. – Зам. зав. по УВР

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Цель, задачи программы	6
4.	Содержание программы	6
4.1.	Этапы реализации программы	8
4.2.	Механизм реализации программы	11

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад №9»
II	Основные цели, задачи программы.	<p>Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.</p> <p>ЗАДАЧИ:</p> <p>1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.</p> <p>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.</p> <p>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</p> <p>3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.</p> <p>3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.</p> <p>3.3 Оказать помощь во внедрение</p>

		технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
III.	Сроки реализации программы	2024-2025 учебный год
IV.	Структура программы	Паспорт программы. Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации Приложение
V.	Составители программы	Носова И.В.-заведующий Медникова Т.В. – Зам. зав. по УВР
VI.	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель • Методист. • Педагоги-наставники. • Молодые (вновь принятые) педагоги
VII.	Ожидаемые результаты Программы	<p>Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p>

2. 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 ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад №9» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность

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

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

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

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 направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат.

1. Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад №9» является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды

различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то т годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

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

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога (воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> • умение обучать других • умение слушать • умение говорить (грамотная речь) • аккуратность, дисциплинированность • ответственность • ориентация на результат • командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> • потребность в приобретении опыта управления людьми • желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) <p>потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации</p>

Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

4.1 ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I этап. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

- 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 (не менее одного года).

II этап. Практический включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания Федеральной образовательной программы дошкольного образования
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно- развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

План деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
сентябрь	1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения	Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав ДОУ.
	2. ФОП ДО	Изучение образовательной программы дошкольного образования на основе ФОП
	3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы.
	4. Проведение родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке.
	5. Подготовка конспекта к открытому занятию.	Написание конспекта к открытому занятию, знакомство со структурой конспекта, соответствие возрасту.
октябрь	1. Проведение открытого занятия.	Участие в подготовке открытого занятия, просмотр и обратная связь.
	3. Виды и организация режимных моментов в детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	4. Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
ноябрь	3. Проектная деятельность дошкольников.	Подготовка проекта совместного с родителями, помощь в выборе форм и методов работы
	2. Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья.	Консультация, посещение наставником физкультурного занятия, анализ деятельности молодого специалиста, подбор литературы.
	3. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
декабрь	1. Организация образовательной деятельности.	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.
	2. Формы взаимодействия с семьей, (консультации, мастер – классы, досуги, викторины, дни открытых дверей и т.д.).	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.

январь	1. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	2. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.	Консультация, советы по целесообразности их использования.
февраль	1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна
	2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)	Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы
	4. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Организовать праздник к Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
март	1. Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотеккой речевых игр.
	2. Выступление на педагогическом совете (консультация)	Помощь в подготовке выступления
	3. Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	4. Развивающая среда в детском саду.	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
апрель	1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления
	2. Использование схем, мнемотаблиц, пиктограмм, моделей в работе с детьми.	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	3. Оформление и ведение документации в группе.	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
	4. День открытых дверей.	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач
май	1. Подготовка к проведению итогового педагогического обследования индивидуального развития детей	Контроль
	2. Подготовка к летне- оздоровительной компании.	Консультация, документация, закаливание, оформлениеродительского уголка.
	3. Подведение итогов работы. Ответ молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

III этап Аналитический - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Динамика профессионального роста молодого педагога.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, выводы.

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

4.2. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года 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 за реализацией 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 представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

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.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
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 оформления документации	
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 образовательной организации:

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 образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в написании календарного плана
- в составлении перспективного планирования
- 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
- 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):

- 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
- другое (допишите) _____

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 _____

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

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						
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						
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.						