

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по одному из направлений развития воспитанников № 10 «Сказка»
г. Вятские Поляны Кировской области

ПРИНЯТО

Педагогическим советом образовательной
организации
протокол от 31.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО

заведующий МКДОУ
детским садом № 10 «Сказка»
О. Н. Соловьева
приказ от 31.08.2022 № 60

Программа наставничества
для работы с молодыми (начинающими) педагогами

Содержание

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	4
3.Содержание программы	5
3.1. Система работы с молодыми педагогами	5
3.2. Этапы реализации программы	5
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	7
3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	7
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого (начинающего) педагога	
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми (начинающими) педагогами муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития воспитанников № 10 «Сказка» г. Вятские Поляны Кировской области
Авторы	Соловьева О.Н., Косых И.В., Михайлова Т.Е.
Организация исполнитель	муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития воспитанников № 10 «Сказка» г. Вятские Поляны Кировской области (далее образовательная организация)
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодым (начинающим) педагогам в их профессиональном становлении, самореализации и закрепления в профессии
Задачи	1. Прививать молодым (начинающим) педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепление их в профессии 2. Ускорять процесс профессионального становления педагога, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности 3. Способствовать успешной адаптации молодых (начинающих) педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательной организации 4. Оказывать психолого-педагогическую поддержку
Основные направления	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	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и молодого (начинающего) педагога 3. Сочетание теоретических и практических форм работы

	4. Анализ результатов работы 5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией
Ожидаемые результаты	- повышение уровня мотивированности и осознанности молодого (начинающего) педагога в вопросах саморазвития и профессионального самообразования - степень включенности молодого (начинающего) педагога в педагогическую деятельность и методическую работу образовательной организации - укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала

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 (начинающие) педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательной организации ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого (начинающего) педагога к трудовой деятельности. Период вхождения в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли вновь пришедший специалист как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования.

Достижение оптимальных результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без грамотного подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых (начинающих) педагогов. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми (начинающими) педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в 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 (начинающими) педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми (начинающими) педагогами

Взаимодействие субъектов наставничества:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой (начинающий) педагог	1. Создание условий для адаптации. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Педагог наставник - молодой (начинающий) педагог	1. Оказание психолого-педагогической поддержки 2. Формирование профессиональных навыков в планировании и организации воспитательно-образовательного процесса 3. Формирование авторитета педагога у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется поэтапно:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых (начинающих) педагогов; разработка основных направлений работы.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого (начинающего) 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;
- 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 (начинающие) педагоги условно делятся на три группы:

- 1) Имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) С достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) Со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

Молодые (начинающие)	Молодые (начинающие)	Молодые (начинающие)
----------------------	----------------------	----------------------

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого (начинающего) педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется наставником не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого (начинающего) педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста молодого (начинающего) педагога;
- ✓ Координация действий молодого (начинающего) педагога в соответствии с задачами образовательной организации и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами образовательной программы;
- ✓ Оказание методической помощи;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Повышение профессиональной компетентности молодого (начинающего) педагога.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого (начинающего) педагога;

- ✓ Рейтинг молодого (начинающего) педагога среди коллег;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми (начинающими) педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с молодыми (начинающими) педагогами

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

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>	
ИРО Кировской области и другие социальные партнеры	Уровень образовательной организации
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городские методические объединения. 3. Вебинары, семинары, конференции. 4. Конкурсы профессионального мастерства. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары, практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Конкурс профессионального мастерства.

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ответственные	Ожидаемый результат
1 год				
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого (начинающего) педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Старший воспитатель Педагог наставник	Индивидуальный план профессионального становления молодого (начинающего) педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы, перспективных и календарных планов. Обучение правилам ведения документации.	Старший воспитатель Педагог наставник	Компетентность молодого (начинающего) педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ образовательной	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.	Старший воспитатель	Компетентность молодого (начинающего)

	деятельности.	Консультирование по планированию каждого этапа образовательной деятельности. Разработка инструментария для самостоятельного образовательной деятельности.	Педагог наставник	педагога в проектировании и анализе образовательной деятельности.
4.	Проектирование конспектов педагогических мероприятий	Организация самостоятельного проектирования конспектов педагогических мероприятий Видеосъемка. Анализ и самоанализ.	Педагог наставник	Компетентность молодого (начинающего) педагога в проектировании и анализе конспектов педагогических мероприятий.
5.	Проведение мониторинга освоения основной образовательной программы.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Старший воспитатель Педагог наставник	Повышение уровня компетентности в проведении мониторинга освоения основной образовательной программы.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ и обогащение РППС в группе в соответствии с требованиями.	Педагог наставник	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Решение педагогических ситуаций	Педагог наставник	Формирование культуры общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого (начинающего) педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Старший воспитатель Педагог наставник	Коррекция ИП при необходимости.
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.		Определение перспектив ИП на следующий год
2 год				
1.	Моделирование	Проектирование целей,	Старший	Разработка

	воспитательно-образовательного процесса в группе.	выбор методов и форм, особенности проектирования перспективного плана, оценка его эффективности и др.	воспитатель Педагог наставник	перспективного плана
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Педагог наставник, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи	Старший воспитатель Педагог наставник	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Методическая работа по годовому плану	Старший воспитатель	Обогащение опыта, умение молодого (начинающего) педагога использовать современные методы и технологии обучения
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника	Педагог наставник	Наличие портфолио молодого педагога
6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Старший воспитатель	Подготовка к прохождению аттестации
7.	Мониторинг профессионального роста молодого (начинающего) педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Старший воспитатель Педагог наставник	Коррекция Индивидуального плана.
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Старший воспитатель Педагог наставник	Определение перспектив ИП на следующий год
3 год				
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация воспитательно-образовательной работы с использованием конкретных технологий	Старший воспитатель Педагог наставник	Самостоятельно разработанные конспекты педагогических мероприятий, планы воспитательно-образовательной

				работы с использованием конкретных педагогических технологий
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Педагог наставник	Самостоятельное проведение мониторинга индивидуального развития воспитанников, планирование перспектив развития
3.	Проектирование конспектов педагогических мероприятий	Организация самостоятельного проектирования конспектов педагогических мероприятий. Анализ и самоанализ воспитательно-образовательной работы	Педагог наставник	Компетентность молодого (начинающего) педагога в самостоятельном проектировании и анализе воспитательно-образовательной работы
4.	Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Педагог наставник	Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Педагог наставник	Наличие самостоятельно разработанных сценариев
6.	Представление опыта работы	Оказание методической помощи в презентации педагогического опыта	Педагог наставник	Публикация педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах
7.	Мониторинг профессионального роста молодого (начинающего) педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Педагог наставник	Завершение процесса адаптации. Тенденция профессионального и личностного роста молодого (начинающего педагога)
8.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого (начинающего) педагога	Педагог наставник	

**Форма индивидуального плана
профессионального становления молодого начинающего педагога**

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по одному из направлений развития воспитанников
№ 10 «Сказка» г. Вятские Поляны Кировской области

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого (начинающего) педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

20_____

Цели:

Задачи:

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

**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 молодой (начинающий) 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 образовательной организации:

Приложение 4

Анкеты для молодого (начинающего) 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 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) _____

Продолжение приложения 4

**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 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого (начинающего) педагога
Молодой (начинающий) педагог: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого (начинающий) педагог 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.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		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 _____.

Приложение 6

**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(начинающим) 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.						