

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Детский сад №39»  
ИЗОБИЛЬНЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
(МКДОУ «Детский сад №39» ИГОСК)



Утверждено:  
Заведующий МКДОУ  
«Детский сад № 39» ИГОСК  
Ю.И. Локтионова  
Приказ № 90 от 22.08.2022г

**Программа наставничества**  
**МКДОУ «Детский сад №39» ИГОСК**  
**«воспитатель – воспитатель» на**  
**2022-2023 учебный год**

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества для работы с молодыми воспитателями МКДОУ «Детский сад №39» ИГОСК
Авторы	Локтионова Ю.И., заведующий
Организация исполнитель	МКДОУ «Детский сад №39» ИГОСК
Адрес организации исполнителя	356106 Ставропольский край , Изобильненский район, село Птичье, улица Советская , 1
Целевая аудитория	Воспитатели без стажа работы
Срок реализации	1 год (сентябрь 2022г. — август 2023г.)
Этапы реализации	1 этап — диагностический (сентябрь, 2022г.) 2 этап — практический (октябрь2022г. — июнь 2023 .) 3 этап — аналитический ( июль2023 – август 2023.)
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи программы	1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; 4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.

Актуальность программы	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.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов</li> </ol>

	педагогической и учебно-методической информацией.
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении</li> <li>2. Активизация практических, индивидуальных,</li> <li>3. самостоятельных навыков работы; Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>4. Совершенствование приемов, методов работы;</li> <li>5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;</li> <li>6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ol>

### **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 новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель

(методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального 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 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 молодым педагогом – воспитателем, имеющим 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- ✓ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

### **Деятельность наставника:**

**Первый этап** – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**Второй этап** – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**Третий этап** – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Ожидаемые результаты:**

#### ***для молодого специалиста:***

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

#### ***для наставника:***

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

#### ***для образовательной организации:***

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в

образовательном учреждении.

**Принципы наставничества:**

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав молодого специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;
- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

**Индивидуальный план развития под руководством наставника**

**Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».**

<b>Сведения</b>	<b>о молодом специалисте</b>	<b>о педагоге - наставнике</b>
Фамилия, имя, отчество	Нартова Виктория Васильевна (воспитатель)	Афанасова Алла Егоровна (воспитатель)
Образование	высшее	среднее специальное
Какое учебное заведение окончил	Северо – Кавказский федеральный университет» г. Ставрополь 2015г	Ставропольское педагогическое училище 1985
Педагогический стаж	молодой специалист – 1 месяц	36 лет
Место работы	МКДОУ «Детский сад №39»ИГОСК	МКДОУ «Детский сад №39»ИГОСК
Должность	воспитатель	воспитатель
Предмет	Педагогическое образование дошкольная педагогика и психология	Специальность «Воспитатель детского сада»
Учебная нагрузка	0.92ст	0.92 ст
Группа	1 младшая: старшая	старшая группа
Квалификационная категория	без категории	Высшая квалификационная категория

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
заведующий – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для адаптации педагога на работе.</li> <li>2. Знакомство с нормативными и локальными актами.</li> <li>3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.</li> </ol>
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.

### **Этапы реализации программы.**

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

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

**Первый этап** – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**Второй этап** – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**Третий этап** – контрольно-оценочный.

#### ***1 этап. Адаптационный (Диагностический)***

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодого педагога;

разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

*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>
<b>Содержание и цели работы</b>		
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.
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов 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. Основной (проектировочный).***

*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 ДОУ 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. Контрольно-оценочный (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.

### **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>Организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Министерство образованияСК</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	1. Аттестация

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального становления молодого педагога 1 года работы**  
**(первого) в должности «воспитатель» на 2022-2023 учебный год.**

Ф.И.О. молодого специалист: Нартова Виктория Васильевна

Должность :воспитатель

Период: с 01.09.2022- 31.08.2023г

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	август 2022	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности	сентябрь 2022	
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	октябрь - май	
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества	октябрь -май	
7.	Получение консультативной помощи в работе	постоянно	
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях в Д О У	по плану	
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста	август 2023	
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения	постоянно	
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества	август 2023	

**Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов**

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.</li> </ol>
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).</li> <li>2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).</li> </ol>
Компоненты комплексной оценки	<p>нормативно-организационный;  содержательно-целевой;  организационно-технологический;  мотивационно-личностный;  контрольно-диагностический;  коррекционно-аналитический</p>
Критерии	<p>реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;  соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;  создание образовательной среды;  деловые и личные качества молодого педагога,</p>
	<p>мотивация к педагогической деятельности;  результативность образовательного процесса;  коррекция педагогической деятельности</p>

Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение документов;</li> <li>• анализ;</li> <li>• самооценка, самоанализ;</li> <li>• мониторинг;</li> <li>• тестирование;</li> <li>• анкетирование;</li> <li>• беседа;</li> <li>• наблюдение;</li> <li>• контроль;</li> </ul>
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> <li>• репродуктивный (технологический);</li> <li>• конструктивный (эвристический);</li> <li>• исследовательский (креативный)</li> </ul>
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.</li> <li>• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса</li> </ul>

**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.

№ пп		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 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: \_\_\_\_\_

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 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 практик 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) \_\_\_\_\_

### 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.

№	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			
	<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>			
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**

Молодой специ (фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_г

RO tt \_\_\_\_\_ ii \_\_\_\_\_ 20  
\_\_\_\_\_ 2.

**Заключение о результатах работы по наставничеству**

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«    » \_\_\_\_\_ 20г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
молодого специалиста)

