

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 87  
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА  
Педагогическим советом ГБДОУ  
детского сада №87 Невского  
района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 31.08.2023г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий ГБДОУ детского сада №87  
Невского района Санкт-Петербурга  
Е.Л. Емельянова  
Приказ №79 от 31.08.2023 г.

**Программа наставничества  
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении детском саду № 87 Невского района Санкт-Петербурга**

2023 г.

## Содержание

Паспорт программы .....	3
1. Пояснительная записка.....	4
1.1.Цели и задачи .....	5
1.2. Определение основных понятий .....	5
2.Содержание программы.....	6
2.1. Система работы с начинающим педагогами.....	6
2.2. Этапы реализации программы.....	7
2.3.Формы работы педагога наставника с наставляемым начинающим педагогом....	9
2.4.План мероприятий педагога наставника с начинающим педагогом .....	9
3.Ожидаемые результаты .....	10
Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности начинающего педагога.....	11
Приложение 2. Анкета для педагога-наставника .....	12
Приложение 3. Анкеты для начинающего педагога.....	13
Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков начинающего педагога.....	16
Приложение 5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	18

## Паспорт Программы

<b>Наименование программы</b>	Персонализированная программа наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №87 Невского района Санкт-Петербурга
<b>Актуальность</b>	<p>Изменения, происходящие в современной системе образования и новый уровень профессиональной компетентности педагогических кадров, заданный в требованиях федерального государственного образовательного стандарта, вызывают ряд сложностей в профессиональном становлении и росте начинающих педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми;</li> <li>- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;</li> <li>- затруднения в работе с документацией;</li> <li>- сложности во взаимодействии и взаимопониманиями с обучающимися и родителями;</li> <li>- недостаточная мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.</li> </ul>
<b>Цель</b>	Оказание методической помощи начинающим педагогам ГБДОУ и создание условий для профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Развить культуру наставничества в ГБДОУ;</li> <li>- Способствовать успешной профессиональной адаптации начинающего педагога;</li> <li>- Сократить срок профессиональной адаптации;</li> <li>- Создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;</li> <li>- Повысить качество процесса обучения навыкам профессии;</li> <li>- Развить у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;</li> <li>- Реализация внутри садовых программ, проектов, тренингов, семинаров, направленных на совершенствование профессионального мастерства и снижения уровня эмоционального выгорания.</li> </ul>
<b>Целевая группа</b>	<p>Программа предназначена для педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- новый специалист – специалист без опыта работы; с опытом работы до 3-х лет; специалист, имеющий большой перерыв в педагогической деятельности, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей.</li> <li>- молодой специалист — выпускники ВУЗов и колледжей</li> </ul>
<b>Срок реализации</b>	<p>Программа является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №87 Невского района Санкт-Петербурга на 2022-2024 гг.</p> <p>В программу включается каждый новый педагог ГБДОУ (молодой специалист, без опыта педагогической работы, опытом работы до 3-х лет) с момента выхода на работу до окончания испытательного срока и далее на срок до 1 года.</p>

<b>Структура программы</b>	Паспорт Программы Пояснительная записка Цели и задачи Определение основных понятий Содержание Программы Система работы с начинающими педагогами Этапы реализации программы Формы работы педагога наставника с наставляемым начинающими педагогами План мероприятий педагога наставника с начинающими педагогами
<b>Участники программы</b>	Заведующий ГБДОУ Заместитель заведующего Старший воспитатель Педагоги - наставники Педагоги -наставляемые
<b>Ожидаемые результаты</b>	-Повышение мотивации к профессиональной деятельности; -Повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; -Положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых; -Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества -Снижения уровня эмоционального выгорания; -Повышения уровня сплоченности и взаимопомощи в педагогическом коллективе.

## 1. Пояснительная записка

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Изменения, происходящие в современной системе образования и новый уровень профессиональной компетентности педагогических кадров, заданный в требованиях федерального государственного образовательного стандарта, вызывают ряд сложностей в профессиональном становлении и росте начинающих педагогов:

- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- затруднения в работе с документацией;
- сложности во взаимодействии и взаимопониманиями с обучающимися и родителями;
- недостаточная мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и устранение внутренних образовательных дефицитов у обучающихся (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Развитие системы наставничества в дошкольной образовательной организации предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных и др.

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) Государственного бюджетного образовательного учреждения детский сад №87 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников, призвана облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

### **1.1. Цель и задачи Программы.**

Цель: оказание методической помощи начинающим педагогам ГБДОУ и создание условий для профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

- Развить культуру наставничества в ГБДОУ;
- Способствовать успешной профессиональной адаптации начинающего педагога;
- Сократить срок профессиональной адаптации;
- Создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- Повысить качество процесса обучения навыкам профессии;
- Развить у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- Реализация внутри садовых программ, проектов, тренингов, семинаров, направленных на совершенствование профессионального мастерства и снижения уровня эмоционального выгорания.

### **1.2. Определение основных понятий Программы.**

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ГБДОУ и которому поручено обучение педагогическим технологиям, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте. Наставником может являться педагог первой или высшей квалификационной категории, обладающий коммуникативными навыками и знаниями в области методики обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

Наставляемый – это новый сотрудник (молодой специалист; педагог без опыта работы; с опытом работы до 3-х лет; педагог, имеющий большой перерыв в педагогической деятельности), который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей и далее на срок до 1 года.

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов и далее на срок до 1 года) для приобретения

опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей.

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников.

Педагоги — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

## 2. Содержание Программы.

### 2.1. Система работы с начинающими педагогами.

Система работы с начинающими педагогами начинается при трудоустройстве и в начале его профессиональной деятельности.

Работа с начинающими педагогами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

<b>Старший воспитатель – начинающий педагог</b>	<b>Начинающий педагог – ребенок и его родитель</b>	<b>Начинающий педагог – коллега</b>
-создание условий для легкой адаптации начинающего педагога на работе; -обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; -обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом	- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей	-оказание поддержки со стороны коллег

Основные направления:

- изучение нормативных и локальных актов, регламентирующих воспитательно-образовательный процесс;
- повышение профессионального мастерства наставляемых в проектировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения документации;
- анализ результатов работы наставника и наставляемого.

Условия эффективности работы:

- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и педагога-наставляемого;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы наставника и наставляемого.
- консультирование;
- обсуждение;
- семинары;
- анализ педагогических ситуаций;
- взаимопосещение занятий;
- тренинги;
- мастер-классы;
- открытые занятия.

## **2.2. Этапы реализации Программы.**

Программа наставничества рассчитана от 3-х месяцев до 1 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

### Этапы реализации программы:

#### *1 этап. Диагностический*

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов, разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность 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;
- 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) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) педагоги 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:

<i>Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Педагоги со слабо развитой мотивацией труда</i>
<b><i>Содержание и цели работы</i></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.

Таким образом, разрабатывается персонализированная программа наставничества на каждого начинающего педагога сроком от 3-х месяцев до 1 года. Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества анализируется педагогом наставником и начинающим педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в персонализированную программу наставничества могут вноситься изменения и дополнения.

#### *2 этап. Практический*

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ГБДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

#### *3 этап. Аналитический*

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

Содержание этапа:

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



### 2.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым начинающим педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство начинающих 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. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

#### Формы и методы:

- консультирование (групповое и индивидуальное);
- семинары;
- творческие гостиные;
- ярмарки педагогических идей;
- деловые игры;
- взаимопосещения;
- коллективные просмотры занятий;
- анализ педагогических ситуаций;
- беседы;
- изучение методической литературы;
- дискуссии;
- круглые столы;
- деловые игры.

### 2.4. План мероприятий педагога наставника с начинающим педагогом.

№	Направление деятельности, мероприятие	Сроки	Ответственные
<b>1. Определение профессиональных проблем, затруднений педагогов</b>			
1.1.	Диагностика профессиональных затруднений педагогов (анкетирование, тесты)	Сентябрь – октябрь текущего учебного года	Старший воспитатель
1.2.	Анализ результатов диагностики профессиональных дефицитов, разработка индивидуального маршрута оказания поддержки педагогам.	Сентябрь – октябрь текущего учебного года	старший воспитатель
<b>2. Мероприятия, направленные на устранение у педагогов выявленных дефицитов</b>			
2.1	Организация обучения педагогов ГБДОУ на курсах повышения квалификации	В течении учебного года	старший воспитатель
2.2.	Участие педагогических работников в вебинарах, семинарах, круглых столах, тренингах, педагогических советах, мастер-классах с целью повышения своего образовательного уровня и снижения уровня эмоционального выгорания.	В течении учебного года	Заведующий, старший воспитатель педагог-психолог

<b>2.4.</b>	Изучение нормативно-правовых документов и локальных актов ГБДОУ, регламентирующих воспитательно-образовательный процесс и санитарно-гигиенические требования.	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
<b>2.5.</b>	Изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
<b>2.6.</b>	Совместное проектирование образовательного процесса	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
<b>2.7.</b>	Изучение опыта коллег (посещение занятий, досуговых мероприятий, режимных моментов и т.д.)	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник
<b>3. Обобщение и диссеминация опыта</b>			
<b>3.1.</b>	Проведение открытых занятий на уровне ГБДОУ	В течении учебного года	Старший воспитатель, Педагог-наставник Педагог-наставляемый
<b>3.2.</b>	Самоанализ	Апрель	Педагог-наставляемый
<b>3.3.</b>	Итоговый педагогический совет (отчет по реализации Программы)	Май	Заведующий, старший воспитатель, Куратор

### 3. Ожидаемые результаты:

Для наставляемого:

- Повышение мотивации к профессиональной деятельности;
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Рост профессиональной компетенции, устранение профессиональных дефицитов.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации:
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества;
- снижения уровня эмоционального выгорания педагогов;
- повышения уровня сплоченности и взаимопомощи в педагогическом коллективе.

**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 (анализ 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 наставляемым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый 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, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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	
8. Какой из используемых Вами методов обучения считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: ➤ самостоятельное изучение педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; ➤ в основном самостоятельное изучение 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	

**Анкеты для наставляемого 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 индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
- в проведении организованной образовательной деятельности (занятий)
- 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

- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготовить для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятия
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- 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):

- 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 наставляемого педагога (анализ 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 наставляемого педагога**

Наставляемый педагог:

(Ф.И.О.)

Наставник:

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки начинающего педагога 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>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП 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 ОП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП 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><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></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			
<i><b>Аналитические навыки</b></i>				
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:**

---



---



---

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

Наименование ГБДОУ						
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						
<b>Шкала оценок</b>						
<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
<b>Профессиональные знания и умения</b>						
	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
<b>Предварительная оценка</b> (на основании выставленных наставником оценок)						
<b>Итоговая оценка</b> (с учетом корректировок руководителя)						
<p>Руководитель _____ подпись Ф.И.О. «_____» _____ 20____ г.</p> <p>Наставник _____ подпись Ф.И.О. «_____» _____ 20____ г.</p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ подпись Ф.И.О. «_____» _____ 20____ г.</p>						