

**Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад № 1 «Малыш» города Невинномысска**

Принято:
решением Педагогического совета
МБДОУ № 1 г. Невинномысска
Протокол № 3 от 23.11.2022 г.

Утверждено приказом
МБДОУ № 1 г. Невинномысска
от 23.11.2022 г. №89

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы с молодыми педагогами
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении «Центр развития ребенка – детском саду № 1 «Малыш»
города Невинномысска
на 2022-2023 учебный год**

г. Невинномысск
2022 г

Содержание

	Паспорт программы	3
1	Пояснительная записка	5
1.1	Цели и задачи наставничества	5
1.2.	Принципы Программы	6
2	Планируемые результаты	6
3	Содержание программы	7
3.1.	Система работы с молодыми специалистами	7
3.2	Этапы реализации программы	7
3.3	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	9
4	Механизм реализации Программы	10
	Приложение 1. Примерный план совместной работы наставников и молодых педагогов	11
	Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	14
	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	15
	Приложение 3. Анкеты для молодого педагога	17
	Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	18
	Приложение 5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	21

Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ №1 г. Невинномысска
Авторы	Гавриленко М.В., заведующий, Севумян С.З., старший воспитатель
Организация исполнитель	МБДОУ №1 г. Невинномысска
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	2022-2023 учебный год
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога (наставляемого), а также устранение профессиональных дефицитов и адаптация к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ. 2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов. 3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта. 6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышается требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные

	<p>обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодых педагогов.</p>
Новизна программы	<p>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.</p>
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Планируемые результаты программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, воспитанниками и их родителями. 2. Улучшение качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью. 3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 5. Использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий. 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.
--	--

1. 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, заместители руководителя, старший воспитатель осознают 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.

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социальнопсихологические 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. Цели и задачи наставничества

Цель: Развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога (наставляемого), а также устранение профессиональных дефицитов и адаптация к коллективу коллег, детей, родителей.

Реализация цели осуществляется через решение следующих **задач**:

1. Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДООУ.
2. Стимулировать рост уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
4. Формировать умения определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
5. Оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта.
6. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального роста молодых специалистов.

1.2. Принципы Программы

Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

2. Планируемые результаты

Период сопровождения молодого специалиста завершается:

1. Закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, воспитанниками и их родителями.
2. Улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью.
3. Повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния.

4. Повышением профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
5. Использованием в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель –наставник - молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог –воспитанники – Родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2022 – 2023 учебный 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:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

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;
- 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.

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. 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 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. 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.

3.3. Основные формы и методы 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.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего

профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

4. Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества рассчитана на 2022-2023 учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников. Заведующий 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 образовательного проекта наставничества 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 представляются на итоговом педагогическом совете.

Примерный план совместной работы наставников и молодых педагогов

№	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Предполагаемые результаты	Отметка о выполнении запланированных видов деятельности
Раздел 1. Организационные мероприятия				
1.1.	<p>А) Организационный этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собеседование с педагогами; определение наставников; - знакомство молодых педагогов с планом работы, традициями. <p>Б) Диагностический этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение уровня сформированности навыков молодого специалиста. <p>В) Ознакомительный этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение обязательных документов: Устава, локальных актов, правил трудового распорядка, должностных обязанностей; - изучение образовательной программы организации; - знакомство с правилами оформления отчетной документации, в т. ч. с электронным документооборотом 	Декабрь Январь	- Ознакомили молодого педагога с организацией образовательной деятельности, с обязательной документацией, правилами её оформления Изучили документацию, образовательную программу, правила оформления отчетной документации	
1.2.	<p>Планирование работы с молодым педагогом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка плана работы наставника с молодым педагогом (тематических занятий молодого специалиста и наставника). - составление индивидуальной траектории профессионального становления и развития молодого педагога. - определение порядка и значения участия молодого педагога в программе развития ДОУ (в случае необходимости определение темы по самообразованию); - формирование методической папки молодого специалиста 		Работа спланирована, составлены необходимые документы, начали сбор методических материалов в помощь молодому педагогу	
1. Педагогическая работа				

2.1.	Посещение занятий наставника, воспитателей - стажистов	Декабрь – май	Посещены серии занятий	
2.2.	Изучение системы работы коллег в системно - деятельностном подходе	Январь - февраль	Изучена система работы коллег	
2.3.	Составление календарно-тематического плана	Декабрь – май	Составлен календарно – тематический план	
2.4.	Изучение форм, методов и средств обучения. Современные образовательные технологии и методики обучения	Декабрь - май	Составлены конспекты занятий, осуществлен самоанализ проведенных занятий	
2.5.	Изучение методов формирования универсальных учебных действий с учётом требований ФГОС	Декабрь - май	Изучены методы и приемы, необходимые для формирования УУД	
2.6.	Изучение целевых ориентиров согласно требований ФГОС	Декабрь - май	Изучение целевых ориентиров согласно требований ФГОС	
2.7.	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	Март	Выступление с сообщениями на методическом часе.	
2.8.	Знакомство с типами занятий и подборкой методов и приемов по реализации поставленных задач	Декабрь – май	Изучена типология занятий, составлены конспекты, разъяснена структура занятий, их значение и способы реализации	
2. Методическая работа				
3.1.	Участие в методических днях, заседаниях педагогического совета	Декабрь - май	Принято участие в методических днях, заседаниях педагогического совета	
3.2.	Распространение педагогического опыта (публикации в сети Интернет)	Апрель	Опубликовали материал в сети интернет	
3.3.	Изучение ФГОС ДОО	Декабрь - май	Изучены ФГОС. Предоставлена информация о способах поиска данных документов	

3. Воспитательная работа				
4.1.	Решение воспитательных задач в режимных моментах	Декабрь - май	Заполнена карта анализа	
4.2.	Работа с родителями и педагогами (мастер-классы, анкетирование, консультации)	Декабрь - май	Проведены мероприятия с родителями.	
4.3.	Организация взаимодействия с родителями.	Декабрь - май	Составление плана работы с родителями	
4.4.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	Декабрь - май	Разработаны индивидуальные образовательные маршруты	
4. Работа педагога по саморазвитию				
5.1.	Разработка индивидуальной работы педагога по самообразованию	Февраль	Разработана индивидуальная программа работы педагога по самообразованию	
5.2.	Самоанализ собственной деятельности	Май	Проведен самоанализ собственной педагогической деятельности: выявлены слабые и сильные качества	

**Индивидуальный план
профессионального становления молодого педагога _____
года работы (первого; второго; третьего) в должности «воспитатель» на
учебный год.**

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
5	Получение консультативной помощи в работе		
6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
7	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
8	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
9	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	<ul style="list-style-type: none"> – нормативно-ориентированный; – содержательно-целевой; – организационно-технологический; – мотивационно-личностный; – контрольно-диагностический; – коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> – реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; - соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; – создание образовательной среды;
Методы	<ul style="list-style-type: none"> – изучение документов; – анализ; – самооценка, самоанализ; – мониторинг; – тестирование; – анкетирование; – беседа; – наблюдение;
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none"> – репродуктивный (технологический); – конструктивный (эвристический); – исследовательский (креативный)

Результаты	<ul style="list-style-type: none">– Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.– Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса
------------	--

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.

№	Навыки	Оценка		
		1	2	3
Прогностические навыки				
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.

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 специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « _____ »

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)

« » _____ 20 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)