

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №48 Пушкинского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНА

Приказом №83 §1-ОД от 03.10.2024г.
Заведующего ГБДОУ детский сад №48
Пушкинского района Санкт-Петербурга
О.И. Бойцовой



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

срок реализации программы 2024-2025 учебный год

**Педагог-наставник:
Белозерова О.А.
Наставляемый молодой педагог:
Ожигина В.А.**

Санкт-Петербург, 2024

Содержание

	Паспорт программы	3
1	Пояснительная записка	4
2	Содержание программы	5
2.1	Система работы с молодыми педагогами	5
2.2	Этапы реализации программы	6
2.3	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	7
2.4.	План мероприятий педагога наставника с молодым педагогом	8
2.5.	План мероприятий педагога-наставника для оказания методической помощи педагогам (воспитателям), направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.	8
Приложения		
1	Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	10
2	Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	11
3	Анкета для педагога-наставника	11
4	Анкеты для наставляемого педагога. Вводная анкета	12
5	Анкета для наставляемого педагога (анализ промежуточных результатов работы)	13
6	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	14
7.	Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	16

Паспорт программы

Полное наименование Программы	Персонализированная программа наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №48 Пушкинского района Санкт-Петербурга
Основание разработки программы (нормативно правовая база)	<p><i>Федеральный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; — Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ- 1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; <p><i>Уровень субъекта РФ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; — Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»; <p><i>Уровень образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ № 48 Пушкинского района Санкт-Петербурга; - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ № 48 Пушкинского района Санкт-Петербурга от 25.08.2022г. №75 §2 –ОД.
Структура управления реализацией Программы	<p>Руководитель – ГБДОУ № 48 Пушкинского района Санкт-Петербурга Бойцова О.И.</p> <p>Кураторы – старшие воспитатели – Тюлякова С.А., Шарова Н.В.</p> <p>Наставник – Белозерова О.А.</p> <p>Наставляемый – Ожигина В.А.</p>
Реализуемые формы наставничества	«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического колледжа»
Направления наставнической деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
Перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого	В соответствии с календарным планом работы (мероприятий) наставника с молодым специалистом/начинающим педагогом
Формы наставничества:	Традиционная - взаимодействие между более опытным и молодым работником в течение определенного продолжительного времени.

Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование.

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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами, имеющими 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. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

Цель: Создание в ГБДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
3. Формировать умения теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

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 наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты:

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

Расписание встреч 1 раз в месяц. Дополнительные встречи и обсуждения при возникающей необходимости

Режим работы (онлайн, очный, смешанный)

2. Содержание программы

2.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и в начале его профессиональной деятельности.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

<i>Старший воспитатель - молодой специалист</i>	<i>Молодой специалист - ребенок и его родитель</i>	<i>Молодой специалист</i>
<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом 	<ul style="list-style-type: none"> - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей 	<ul style="list-style-type: none"> - оказание поддержки со стороны коллег

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагаем строить с учётом следующих *факторов*:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальные особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей

деятельности хотят добиться)

- имеют ли практический опыт с детьми;

2.2. 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:

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;
- 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>
<i>Содержание и цели работы</i>		
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 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 ГБДОУ и задачами воспитания и обучения детей (в соответствии с ФОП ДО);
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами ФОП ДО;
- 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 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.

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 молодым педагогом

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1.	Организация наставничества для молодых педагогов, определение педагогов-наставников для молодых специалистов. Изучение нормативно-правовой базы. Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	октябрь	Старшие воспитатели
2.	<i>Выявление трудностей.</i> Составление календарно-тематического плана. Планирование образовательной работы с детьми в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО	октябрь	Старшие воспитатели педагогически-наставники
3.	Ведение документации	постоянно	педагогически-наставники
4.	<i>Секреты мастерства.</i> Педагог-наставник совместно с молодым специалистом готовит конспекты, проговаривает каждый этап и элемент	В течение года	
5.	Просмотр организованной образовательной деятельности. После просмотра детальная проработка, анализ достигнутого. Оказание помощи в подготовке к смотрю-конкурсу.	ноябрь март	Старшие воспитатели педагогически-наставники
6.	<i>Консультация</i> «Оформление развивающей предметно-пространственной среды детей среднего дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО» Планирование работы с родителями Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями (примерная тематика родительских собраний и консультаций для родителей)	февраль	Старшие воспитатели педагогически-наставники
7.	<i>Аттестация.</i> Требования к квалификации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Оформление папки профессиональной деятельности аттестуемого педагога	В течение года	педагогически-наставники
8.	<i>Консультация</i> «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период» «Особенности среды развития ребенка в летний период»	май	Старшие воспитатели педагогически-наставники

2.5. План мероприятий педагога-наставника для оказания методической помощи педагогам (воспитателям), направленной на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе.

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
1	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение Программы развития, Образовательной программы, Программы воспитания, календарного плана	Посещение педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их	Старшие воспитатели, наставник, наставляемый	октябрь

	воспитательной работы, участие педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	оформления, ответы на интересующие вопросы.		
2	Традиции ГБДОУ при подготовке и проведении совместных мероприятий с родителями (субботники, утренники, тематические выставки и конкурсы)	Консультация, взаимное посещение групп.	Старшие воспитатели, наставник, наставляемый	октябрь
3	Изучение различных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов и технологических карт, эффективное использование дидактического материала в работе	Посещение педагогом (наставляемым) занятий и режимных моментов у наставника.	Старшие воспитатели, наставник, наставляемый	ноябрь
4	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с родителями и воспитанниками. Подготовка сообщения для выступления на Педагогическом совете.	Консультация, планирование, опытом, наставника. обмен помощь	наставляемый	декабрь
5	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры	Старшие воспитатели, наставник, наставляемый	январь
6	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	Старшие воспитатели, наставник, наставляемый	февраль
7	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	наставник, наставляемый	апрель
8	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника	наставник	май

Приложение 1

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 48 Пушкинского района Санкт-Петербурга**

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

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год

Педагог-наставник

(Ф.И.О. педагога)

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
(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. Какой в 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 выполнений 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

Ваши предложения по организации процесса наставничества в ГБДОУ:

Приложение 4

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
 - 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) _____

Приложение 5

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

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога

Наставляемый педагог: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: оцените навыки молодого 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.

№ п/п	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 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			
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 ОП 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 ОП 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 ОП 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						
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 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 « _____ » _____ 20 __ г.						
Наставник _____ подпись « _____ » _____ 20 __ г.						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен						
подпись _____				Ф.И.О. _____		
« _____ » _____ 20 __ г.						