

ПРИНЯТО на Педагогическом совете Протокол от 29.08.2025 г № 1	УТВЕРЖДЕНО Заведующий МДОУ детский сад №15 «Ромашка» /Н. А. Овчинникова/ Приказ от 29.08.2025 № 163 - од
---	---



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад №15 «Ромашка»

Срок реализации – 1 год

Разработчики:
Овчинникова Н. А., заведующий МДОУ
Новоселова Е. В., старший воспитатель,
Цветкова Н. Б., воспитатель
высшей квалификационной категории

р.п. Пижма, 2025 г.

Содержание

1.	Паспорт Программы	3 - 5
2.	Пояснительная записка	6
3.	Содержание Программы	6
3.1	Система работы с начинающими педагогами	6
3.2	Этапы реализации Программы	7 -11
3.3	Примерный план работы наставника с начинающими педагогами	11
4.	Приложения:	
4.1	Приложение 1. Форма персонализированного плана наставничества	15
4.2	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности начинающего педагога	16
4.3	Приложение 3. Анкета для начинающего педагога (вводная)	17
4.4	Приложение 4. Анкета наставника для анализа промежуточных результатов работы	19
4.5	Приложение 5. Анкета начинающего педагога для анализа промежуточных результатов работы	21
4.6	Приложение 6. Диагностическая карта оценки теоретических знаний и практических умений начинающего педагога	23
4.7	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	25

1. Паспорт программы	
Название программы	Программа наставничества Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Ромашка (далее –Программа)
Составители	Овчинникова Н. А., заведующий, Новоселова Е. В., ст. воспитатель
Целевая аудитория	Начинающие педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Создание условий для профессионального и личностного становления начинающих педагогов, успешной адаптации и раскрытия потенциала в МДОУ детский сад №15 «Ромашка»
Задачи	1. Поддержка молодых педагогов в преодолении профессиональных затруднений. 2. Формирование у них устойчивой мотивации к педагогической деятельности. 3. Развитие навыков самостоятельной и качественной работы с детьми, родителями (законными представителями) и коллегами. 4. Внедрение инновационных педагогических технологий и методов.

<p>Основные направления</p>	<p><i>1. Адаптационное направление</i> - Помощь молодому педагогу в быстрой и безболезненной адаптации к коллективу, корпоративной культуре и особенностям работы в ДОУ. - Выявление профессиональных затруднений и определение индивидуального плана развития</p> <p><i>2. Методическое направление.</i> - Передача опыта, знаний и современных педагогических технологий. - Обучение на рабочем месте, проведение совместных занятий, взаимопосещения, участие в семинарах, мастер-классах, творческих мастерских). - Консультирование по вопросам организации образовательного процесса, взаимодействия с детьми и родителями, оформления документации</p> <p><i>3. Психолого-педагогическое направление</i> - Формирование навыков общения с воспитанниками, родителями и коллегами. - Развитие профессиональной компетентности, в том числе в области детской психологии и педагогики. - Поддержка в развитии самостоятельности, ответственности, инициативности молодого педагога</p> <p><i>4. Мотивационно-личностное направление</i> - Формирование у начинающих педагогов потребности к самообразованию и профессиональному росту. - Раскрытие творческого и личностного потенциала, поддержка инициативы и профессионального самовыражения. - Вовлечение в профессиональное сообщество, развитие навыков командной работы и обмена опытом .</p> <p><i>5. Контрольно-аналитическое направление</i> - Мониторинг профессионального роста наставляемого, анализ результатов работы. - Подведение итогов, обсуждение достижений и перспектив дальнейшего развития. - Внесение корректив в индивидуальный план наставничества по итогам регулярных встреч и обратной связи</p>
------------------------------------	---

<p>Условия эффективности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добровольность и мотивация участников. 2. Системность и регулярность работы 3. Индивидуализация и персонализация 4. Педагогическое сопровождение и методическая поддержка 5. Создание благоприятного психологического климата 6. Оценка результатов и обратная связь 7. Административная поддержка 8. Взаимодействие с профессиональным сообществом 9. Материальное и нематериальное стимулирование
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Для молодого педагога (наставляемого)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успешная адаптация к коллективу и профессиональной среде ДОУ. 2. Повышение профессиональной компетентности, овладение современными педагогическими технологиями и методиками. 3. Развитие самостоятельности и уверенности в профессиональной деятельности. 4. Устранение профессиональных затруднений и формирование устойчивых навыков работы с детьми, родителями и коллегами. 5. Активизация потребности в самообразовании и профессиональном самосовершенствовании. 6. Вовлечение в жизнь ДОУ, участие в профессиональных конкурсах, проектах, методических объединениях. 7. Использование инновационных подходов в воспитательно-образовательном процессе. <p>Для наставника</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Систематизация и обогащение собственного опыта. 2. Рост профессиональной самооценки и мотивации к развитию. 3. Формирование передового педагогического опыта, который может быть распространён в коллективе

2. Пояснительная записка

Программа нацелена на работу с начинающими педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Реализация ФГОС ДО и ФОП ДО требуют от воспитателя не только глубоких предметных знаний, но и развитых коммуникативных, организационных и личностных компетенций. Начало педагогической деятельности — сложный период, связанный с профессиональными и личностными трудностями.

Без поддержки наставника многие молодые воспитатели испытывают неуверенность, что может привести к профессиональному выгоранию или уходу из профессии.

Наставничество помогает быстрее адаптироваться, сформировать профессиональную идентичность и устойчивую мотивацию к работе, обеспечивает преемственность поколений, передачу уникальных педагогических приёмов, традиций и ценностей коллектива.

Это способствует сохранению и развитию корпоративной культуры ДОУ, формированию единого педагогического пространства.

3. Содержание Программы

3.1. Система работы с начинающими педагогами.

Система работы с начинающими педагогами – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на поддержку, обучение, развитие и интеграцию молодых специалистов в профессиональную среду детского сада. Она не сводится к разовым инструктажам, а представляет собой целенаправленный, поэтапный процесс, охватывающий различные аспекты деятельности педагога.

Ключевые компоненты системы работы с начинающими педагогами:

Передача опыта и знаний: Наставник делится своими секретами мастерства, демонстрирует эффективные приемы работы, помогает разобраться в тонкостях педагогического процесса.

Практическая помощь: Наставник может присутствовать на занятиях молодого педагога, давать обратную связь, помогать в планировании и проведении мероприятий.

Эмоциональная поддержка: Наставник выступает в роли доверенного лица, к которому можно обратиться с любыми вопросами и сомнениями, снимая стресс и неуверенность.

Моделирование профессионального поведения: Наставник является примером для подражания, демонстрируя этику общения, профессионализм и любовь к детям.

3.2. Этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в Программе. Содержание Программы реализуется последовательно.

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым.

Содержание этапа:

Наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания, обучения и развития дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности наставляемого.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы:**

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.

В зависимости от полученных данных, наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления наставляемого на учебный год. Результативность и эффективность реализации плана анализируется наставником и наставляемым не реже 1 раза в квартал. На основании результатов анализа в план наставляемого могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический. Реализация ключевых компонентов Программы.

1. Индивидуальные консультации и беседы

Регулярные встречи для обсуждения профессиональных вопросов, разбора сложных ситуаций, анализа педагогических решений.

Оказание методической помощи по запросу наставляемого.

2. Взаимопосещения занятий

Наставник посещает занятия молодого педагога, наблюдает за его работой с детьми.

После занятия проводится совместный анализ, обсуждаются сильные стороны и точки роста, даются рекомендации

3. Совместное планирование и проведение занятий

Наставник и наставляемый вместе разрабатывают конспекты занятий, подбирают материалы.

Совместное проведение занятий позволяет молодому специалисту перенять приёмы, методы, стиль работы опытного коллеги

4. Открытые занятия и мастер-классы

Организация открытых занятий опытных педагогов для молодых специалистов.

Проведение мастер-классов, где наставники демонстрируют свои авторские методики, делятся лучшими практиками

5. Семинары-практикумы и круглые столы

Проведение семинаров для наставников и молодых педагогов по актуальным вопросам дошкольного образования.

Обсуждение кейсов, обмен опытом, совместный поиск решений профессиональных задач

6. Методические объединения и творческие мастерские

Вовлечение наставляемого в работу методических объединений, творческих групп, где происходит обмен опытом между педагогами разного уровня

7. «Теневое наставничество» (shadowing)

Молодой специалист сопровождает опытного педагога в течение дня/недели, наблюдает за его работой, участвует в подготовке и анализе деятельности

8. Решение и анализ педагогических ситуаций

Совместное обсуждение реальных или смоделированных педагогических ситуаций, поиск оптимальных решений

9. Участие в конкурсах и проектах

Поддержка наставляемого при подготовке к профессиональным конкурсам, участие в совместных проектах и инновационной деятельности

10. Обратная связь и рефлексия

Регулярное предоставление конструктивной обратной связи по итогам работы.

Совместная рефлексия, анализ успехов и трудностей, корректировка индивидуального плана развития

11. Включение в коллективную жизнь и командные мероприятия

Приглашение на праздники, совместные чаепития, творческие вечера.

Вовлечение в неформальные традиции детского сада.

Формирование чувства принадлежности к команде

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации Программы.

Оценка динамики профессионального роста наставляемого воспитателя осуществляется по комплексу критериев, которые отражают изменения в его профессиональной деятельности, личностном развитии и взаимодействии с коллективом.

1. Профессиональные компетенции и навыки

- Уровень владения современными образовательными технологиями и методиками воспитания и обучения детей.
- Умение самостоятельно планировать, организовывать и анализировать образовательный процесс.
- Качество ведения документации и соблюдение нормативных требований.
- Способность применять инновационные формы и методы работы, в том числе цифровые и мультимедийные средства

2. Личностное развитие и мотивация

- Рост уверенности в себе, снижение тревожности и стресса в профессиональной деятельности.
- Формирование устойчивой мотивации к педагогической работе, интерес к профессии.
- Развитие рефлексивной культуры: умение анализировать свои действия, выявлять сильные и слабые стороны, корректировать свою работу

3. Взаимодействие с коллективом и родителями (законными представителями) воспитанников

- Умение выстраивать конструктивные отношения с коллегами, родителями воспитанников.
- Активное участие в жизни коллектива, инициативность, готовность к сотрудничеству.
- Положительная динамика восприятия молодого специалиста со стороны коллектива и родителей

4. Самообразование и профессиональное развитие

- Участие в семинарах, тренингах, конкурсах, методических объединениях.
- Ведение портфолио, фиксация собственных достижений и профессионального роста.
- Повышение квалификации, освоение новых образовательных программ и технологий

5. Результативность педагогической деятельности

- Динамика качества образовательного процесса (по результатам мониторинга, отзывам родителей, наблюдениям администрации).
- Успехи воспитанников на конкурсах, выставках, мероприятиях.
- Выполнение индивидуальных планов развития, достижение поставленных целей

6. Инновационная и творческая активность

- Внедрение новых педагогических технологий, авторских методик.
- Участие в проектной и исследовательской деятельности.

- Презентация собственного опыта на уровне ДООУ, района, региона

Инструменты оценки динамики

Инструмент	Краткое описание
Анкетирование и самооценка	Выявление профессиональных затруднений, уровня удовлетворённости
Наблюдение за занятиями	Анализ методических умений, стиля работы с детьми
Анализ документации	Проверка качества КТП, конспектов
Портфолио	Сбор материалов о достижениях, проектах, сертификатах
Отзывы родителей и коллег	Оценка взаимодействия, динамики авторитета
Итоговая рефлексия	Самоанализ, обсуждение с наставником

3.3. Примерный план работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	План наставничества

2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление КТП. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность наставляемого относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ занятия.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия.	Компетентность наставляемого в проектировании и анализе занятия.
4.	Организация РППС в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ОП ДО ДОУ	РППС, соответствующая ФГОС ДО, ОП ДО ДОУ
5.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.

6.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Обогащение опыта, умение наставляемого использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
7.	Проведение педагогической диагностики индивидуального развития воспитанников	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Оформленные диагностические карты развития воспитанников
8.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
9.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
10.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио наставляемого

11.	Информация о процедуре аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Представление о процедуре аттестации.
12.	Обобщение педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
13.	Мониторинг качества реализации плана наставничества	Осуществление мониторинга	Перспектива развития наставничества
14.	Итоги реализации Программы.	Подготовка отчета наставника и наставляемого.	Выявление лучших практик наставничества. Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА
на _____ учебный год

Наставляемый: _____
(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): _____

Наставник: _____
(Ф.И.О. наставника, должность)

Форма наставничества: _____

Цель: _____

Задачи: _____

Сроки реализации: _____

№	Запланированные мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАСТАВЛЯЕМОГО

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 (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

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 образовательной деятельности вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

-
- в проведении 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 образовательной деятельности;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;

- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само - и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать индивидуальные 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
- другое

(допишите)_____.

6. *Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):*

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном; процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
- оценка достижений воспитанников, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите)

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый наставляемый!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых педагогических работников в нашем Учреждении.

К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п	Вопросы:	Оценка (1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
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, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	

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 Учреждении: _____

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО
В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ
РАБОТЫ

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем ДОО адаптацию новых педагогических 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 ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ
И ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Наставляемый (Ф.И.О.): _____

Наставник (Ф.И.О.): _____

Инструкция: Оцените теоретические знания и практические умения наставляемого по шкале:

4 – превосходит требования (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике);

3 – соответствует требованиям (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное);

2 – частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике); 1 – не проявляется не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют).

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню знаний и умений. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические знания и умения	Оценки			
		1	2	3	4
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО ДОУ				
2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО ДОУ				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ОП ДО ДОУ				
4	Отбирает дидактический материал и организывает РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО				
5	Планирует деятельность воспитанников, не нарушая свободу выбора ребенка				
Организаторские знания и умения					

1	Организовывает собственную деятельность по выполнению годового плана				
2	Находит себе помощников среди коллег и направляет их усилия				
3	Развивает познавательную и деятельностную активность и способности воспитанников в процессе освоения содержания ОП ДО ДОУ				
4	Способен формировать коллектив воспитанников и организовывать его деятельность, мотивировать воспитанников общаться и взаимодействовать с педагогом и сверстниками				
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ОП ДО ДОУ				
6	Способен сочетать требования к воспитанникам и родителям с глубоким уважением к ним				
Аналитические знания и умения					
1	Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ОП ДО ДОУ				
2	Способен комплексно анализировать деятельность воспитанников				
3	Способен оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе				
4	Способен перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				

Вывод: _____ (Ф.И.О. наставляемого) обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации:

**Форма отчета
о проделанной работе по организации наставничества**

Наименование ДООУ			
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. наставляемого, должность			
Педагогический стаж работы наставляемого			
Даты начала и окончания работы наставника с наставляемым			
Шкала оценок			
1	2	3	4
<i>не соответствует требованиям</i> (теоретические знания и практические навыки отсутствуют)	<i>частично соответствует</i> , (теоретические знания, навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	<i>соответствует требованиям</i> (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно уверенное)	<i>превосходит требования</i> (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения			

Основными задачами наставничества являлись:

Основные направления работы:

В течение _____ учебного года реализованные мероприятия:

№	Наименование выполненных мероприятий наставничества	Дата (сроки)	Оценка наставника
Итоговая оценка:			

Над чем необходимо продолжить работать:

Руководитель _____
_____ подпись
Ф.И.О.
« _____ » _____ 20 ____ г.

Наставник _____
_____ подпись
Ф.И.О.
« _____ » _____ 20 ____ г.

Наставляемый _____
_____ подпись
Ф.И.О.
« _____ » _____ 20 ____ г.

Прошнуровано,
пронумеровано, скреплено
печатью

13 (Тринадцат) листов
Заведующий МДОУ

Н. А. Овчинникова

