

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
начальная школа № 1 с.Хворостянка муниципального района Хворостянский  
Самарской области

Рассмотрена на педагогическом  
совете  
Протокол №1 от 30 .08.2023

Утверждаю и  
Директор ГБОУ начальная  
школа №1 с.Хворостянка  
\_\_\_\_\_Е.П.Викторова  
Приказ № 50-од от 30.08.2023г.

**ПРОГРАММА**  
**наставничества для работы с педагогами**  
**ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка**

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3.Содержание программы.....	6
3.1. Система работы с вновь принятыми педагогами.....	8
3.2. Этапы реализации программы.....	8
3.3.Формы работы педагога наставника с наставляемым вновь принятым педагогом .....	11
3.4. Примерный план работы педагога наставника с вновь принятым педагогом..	12
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления вновь принятого педагога .....	17
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности вновь принятого педагога.....	17
Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	18
Приложение 4. Анкеты для вновь принятого педагога.....	22
Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков вновь принятого педагога...	23
Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	24

## 1. Паспорт программы

<b>Название программы</b>	Программа наставничества для работы с педагогами ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка
<b>Цель</b>	Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов.</li><li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li><li>3. Способствовать планированию карьеры специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li><li>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li></ol>
<b>Срок реализации</b>	(сентябрь 2023г. – август 2024г.)
<b>Этапы реализации</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1 этап – диагностический (сентябрь 2023г.)</li><li>2 этап - практический (октябрь 2023г. – апрель 2024г.)</li><li>3 этап – аналитический август 2024 г.)</li></ol>
<b>Структура программы</b>	Паспорт программы. ✓ Пояснительная записка ✓ Содержание программы: - Система работы с педагогами - Этапы реализации программы -Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом - Примерный план работы педагога наставника с педагогом
<b>Участники программы</b>	✓ Приложение ✓ Заместитель директора по УВР ✓ Старший воспитатель ✓ Педагог-психолог ✓ Педагоги-наставники ✓ Наставляемые педагоги
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Молодые педагоги ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка приобретут возможность личностного и профессионального роста.</li><li>• Улучшится качество образовательного процесса в начальной школе</li><li>• Ускорится процесс профессионального становления вновь принятого специалиста</li></ul>

## 2. 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. Вновь принятые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а учащиеся 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 вновь принятого 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 общего образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении учащихся невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

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

Программа наставничества нацелена на работу с вновь принятыми педагогами, имеющими опыт работы менее трех лет.

Начиная свою работу в образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с вновь принятыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

### 3. Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка является разновидностью индивидуальной работы с вновь принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста

#### 3.1. Система работы с вновь принятыми специалистами

Система работы с вновь принятыми педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. Формы работы:

- ✓ Сбор информации о вновь принятом педагоге;
- ✓ Определение наставника, составление плана работы;
- ✓ Накопление теоретического и практического материала:
  - Семинары, консультации, педсоветы
  - Уроки , праздники, внеурочная деятельность
  - Воспитательные планы работы
- ✓ Описание опыта, оформление теоретического и практического материала.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Учитель– Вновь принятый учитель	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Вновь принятый педагог – учащиеся – родители представители) Вновь принятый педагог –	1.Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных коллег (законные представителей).  1. Оказание поддержки со стороны коллег.

### 3.2. 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 вновь принятых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность вновь принятого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения учащихся начальной школы );
- наличие опыта практической работы с детьми школьного 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 классе.

В зависимости от результатов диагностического этапа вновь принятые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) Учителя , имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) Учителя с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) Учителя со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

*Учителя, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку*

*Учителя с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы*

*Учителя со слабо развитой мотивацией труда*

### **Содержание и цели работы**

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.

### **Формы работы**

Консультации  
Семинары-практикумы  
Беседы  
Изучение методической литературы  
Взаимопосещения  
Коллективные просмотры педпроцессов  
Анализ педагогических ситуаций

Дискуссии  
Круглые столы  
Деловые игры  
Убеждения, поощрения  
беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления вновь принятого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и вновь принятым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления вновь принятого 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 ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС НОО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, 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 вновь принятого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста вновь принятого педагога;
- ✓ Рейтинг вновь принятого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с вновь принятыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

### **3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым вновь принятым педагогом**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство вновь принятых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки вновь принятых педагогов, от поставленных задач.

#### *Формы работы с педагогами*

<i>Юго-Западный округ министерства образования и науки Самарской области, СИПКРО, территориальный отдел образования Хворостянского района</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Департамент образования и науки Самарской области</i>
1. Курсы повышения квалификации.	1. Диалог, беседа.	1. Аттестация
2. Районные методические объединения.	2. Индивидуальная, групповая консультация.	
3. Районные и областные семинары, конференции.	3. Самоанализ собственной деятельности.	
4. Вебинары.	4. Обучающие семинары.	
5. Конкурсы профессионального мастерства.	5. Практикумы.	
6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	6. Анкетирование, опрос.	
	7. Мастер-класс педагога наставника.	
	8. Взаимопосещения, открытые просмотры.	
	9. Анализ педагогических	



- ситуаций.  
 10. Диссеминация опыта.  
 11. Деловая игра.  
 12. Круглый стол.  
 13. Конкурс профессионального мастерства.

### 3.4. Примерный план работы педагога наставника с вновь принятым педагогом

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1.	Выявление профессиональных проблем образовательных запросов педагога	Подбор, разработка и осуществление диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к начальному образованию и педагогу начального образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с вновь принятым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация и общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия.
4.	Проектирование анализ деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОО. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования.	Компетентность вновь принятого в образовательной проектировании и анализе.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

воспитанниками.

тарием, фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	инструмен способами	
6. Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) .	Анализ РППС в классе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС НОО.
7. 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), в учащимися, освоенные эффективные приемы.
8. Мониторинг профессионального роста вновь принятого мониторинга. педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление	Коррекция ИП.
9. Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10. Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника.	

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога  
ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка**

**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)

20\_\_

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  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

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

*Вопрос*

*Оценка  
(по шкале от 1 до 5)*

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
- освоение практических навыков работы;
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:

- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы

электронной почте;

– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;

– личные консультации в заранее определенное время;

– личные консультации по мере возникновения необходимости;

– поэтапный совместный разбор практических заданий

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

---

## Анкеты для молодого педагога

### Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? \_\_\_\_\_

---



---



---



---

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) \_\_\_\_\_

- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_

- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое

(допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое

(допишите) \_\_\_\_\_



б. 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) \_\_\_\_\_

Продолжение приложения 4

**Анкета для молодого педагога  
для анализа 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 5

### 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.

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным			

направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО

- 3 Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО
- 4 Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей
- 5 Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка

#### ***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. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

Приложение 6

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

Наименование ОУ

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 навыки владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, 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 по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1		я	я	а	я	

1

- 2
- 3
- 4
- 5

***Предварительная оценка*** (на основании выставленных наставником оценок)

***Итоговая оценка*** (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен  
\_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.