

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №6 «Здоровье» города Ставрополя

Принято
Педагогическим советом
МБДОУ д/с №6 «Здоровье»
«16 » февраля 2023г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
д/с №6 «Здоровье»
_____ И. Н. Брусенцова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

В МБДОУ д/с № 6 «ЗДОРОВЬЕ»

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№	Содержание	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи	4
3.	Формы и методы работы с начинающими специалистами	5
4.	Организационные основы наставничества	8
5.	Права и обязанности наставника и молодого специалиста	11
6.	Содержание работы с начинающим специалистом	15
7.	Контроль за реализацией наставничества	21
8.	План работы воспитателя	25
9.	Анализ достигнутых результатов	28
10.	Заключение	29
11.	Приложения	30
12.	Литература	54

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Требования к профессионализму педагогов обусловлены следующими основными нормативными документами: реализацией Федерального закона от 21 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544 Н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями на 5 августа 2016 года), Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы", «Федеральным государственным общеобразовательным стандартом дошкольного образования», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155 и другими нормативными и правовыми актами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В результате, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель: оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательно – образовательной работы в МБДОУ.

Задачи:

1. Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении.
2. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в дошкольном образовательном учреждении.

Формы и методы работы с начинающими специалистами

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с вновь прибывшими специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.



Одной из эффективных форм работы с вновь прибывшими специалистами в нашем дошкольном учреждении является наставничество. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, вновь прибывший специалист и руководитель МБДОУ. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе

взаимообучения; вновь прибывший педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; руководитель МБДОУ повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Вновь прибывший воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Основные принципы работы с начинающими специалистами:

- принцип уважения и доверия человека
- принцип непрерывности
- принцип сотрудничества
- принцип индивидуализации
- принцип открытости
- принцип компетентности
- принцип соблюдения норм профессиональной этики

Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

Планируемые результаты:

Вновь прибывший специалист:

- будет самостоятельно разрабатывать и проводить занятия, организовывать без затруднений образовательную деятельность, осуществляемую в режимных моментах;
- самостоятельно разрабатывать и проводить родительские собрания;
- устанавливать взаимоотношения с коллегами, родителями, детьми на основе сотрудничества и взаимопонимания;
- принимать участие в мероприятиях различного уровня;
- развивать свои профессиональные умения и навыки;
- аттестуется на соответствие занимаемой должности, а далее на первую квалификационную категорию, не ранее чем через 2 года.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

Можно выделить два ведущих направления в становлении молодого педагога:

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

В процессе становления молодой педагог проходит несколько этапов:

- адаптацию - освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- стабилизация - приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- преобразование - достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Решить эту проблему поможет создание системы работы в ДОУ по наставничеству над молодыми и начинающими педагогами.

Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж по специальности не более 5 лет, или осваивающими смежные виды педагогической деятельности.

Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОУ. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения начинающего специалиста на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по УВР.

Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и начинающего специалиста, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающими педагогами ДОУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия начинающего педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Работу с молодыми специалистами необходимо строить с учетом трех аспектов их деятельности:

1. Начинающий воспитатель– заместитель по УВР (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);
2. Начинающий воспитатель – ребенок и его родитель (формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей);
3. Начинающий воспитатель– коллега (оказание поддержки со стороны коллег).

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Педагог - наставник:

1. содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
2. обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
3. координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
4. оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами основной образовательной программы дошкольного воспитания ДОО;
5. передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
6. знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
7. консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

I. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДОО по занимаемой должности.
- Изучать: деловые и нравственные качества начинающего специалиста; отношение начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДОО, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
- Вводить в должность.

- Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
- Разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- Оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- Развивать положительные качества начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в дошкольном образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
- Подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника

- Подключать с согласия заведующего ДОО заместителя заведующего по УВР или других сотрудников для дополнительного обучения начинающего специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у начинающего специалиста как в устной, так и в письменной форме.

II. Обязанности начинающего специалиста

- Изучать законы РФ, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
- Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
- Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

Права начинающего специалиста

- Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
- Повышать квалификацию удобным для себя способом.

Руководство работой наставника

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по УВР.

Заместитель заведующего по УВР обязан:

- представить назначенного начинающего специалиста педагогическим работникам детского сада, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для наставничества;

- оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы дошкольного наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт дошкольного наставничества;
- определять меры поощрения наставников.

Непосредственную ответственность за работу наставников с начинающими специалистами несет заместитель заведующего по УВР.

Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение «О наставничестве»;
- приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;
- планы работы по наставничеству;
- протокол педагогического совета, на котором рассматривался вопрос наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующего по воспитательной и методической работе следующие документы:

- отчет о проделанной работе;
- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Задача наставника – помочь начинающему воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и начинающего специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником начинающего специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала начинающего специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

- 1) обратить особое внимание начинающего специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;

- требования к ведению дошкольной документации.

2) обеспечить поддержку начинающим педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);

- разработки программы творческого саморазвития;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- определение направлений повышения квалификации;

- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;

- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителем заведующего по УВР, педагогом - наставником, выстраивая систему работы с начинающими специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с начинающим специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим начинающего и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с начинающим педагогом он должен применять

наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование начинающих педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения начинающих педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело

идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми начинающими педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных педагогов - наставников и начинающих педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с начинающими специалистами будет более эффективной, если наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;
- организация работы с воспитанниками;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Начинающий педагог создает свое портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности. Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Поэтому наставничество в педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа с начинающими педагогами строим с учетом основных аспектов:

Начинающий специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Начинающий специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

Индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога учитывают:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма начинающих специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Основные направления работы:

- уровень базового образования;

- психолого- педагогическая поддержка;
- выявление затруднений в работе;
- посещение открытых просмотров деятельности с детьми;
- мастер- классы по работе с родителями;
- практическая разработка занятий – обучение;
- семинары – практикумы;
- взаимопосещение занятий;
- обучение самоанализу;
- работа с документацией;
- планирование деятельности;
- контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста;
- работа по самообразованию;

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИКА НА ГОД

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Отметка о выполнении	Примечание
1.	Изучить анкетные данные специалиста			
2.	Ознакомить специалиста с историей и традициями ДОУ			
3.	Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ДОУ			
4.	Провести со специалистом беседу о			

	профессиональной этике			
5.	Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу			
6.	Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий			
7.	Оказать методическую помощь			

ФИО наставника Подпись наставника

«__» _____ 20__ г.

КОНТРОЛЬ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА

В целях оперативного реагирования на адаптации вновь прибывших специалистов в коллективе, происходящие в образовательном учреждении необходимо осуществлять систематический контроль по всем направлениям деятельности, который представлен следующим образом:

Заведующий – общее руководство

Заместитель заведующего по УВР – педагогический мониторинг (отслеживание уровня обеспечения начинающими специалистами соответствия состояния и результатов образовательного процесса в соответствии с ФГОС дошкольного образования, СанПин, качество реализуемого наставничества и его выполнение, предметно-развивающая среда, уровень развития детей в разных видах деятельности, готовность к обучению в школе, уровня реализации планируемых мероприятий наставников, педагога- психолога по работе с молодыми специалистами)

Педагог - психолог – система информационного сопровождения образовательного процесса, основанная на изучении когнитивной сферы и личностного развития детей.

Отслеживание реализации наставничества фиксируется в индивидуальных картах развития начинающего специалиста.

Таким образом, для наставничества в ДОУ созданы все необходимые условия.

ПЛАН – ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ

№ п/ п	Тема контроля	Методы контроля	Ответствен ный	Сроки проведени я	Итогов ый докуме нт	Выход информац ии
1.	Контроль за содержанием образовательного процесса в группах (календарное планирование образовательной работы в группах (ФЗ «Об	Документальный контроль, собеседование	Зам. зав. по УВР, инспекционно-контрольная служба	Февраль, Март, Апрель, Май	Справка	Инструктивно-методическое совещание

	образовании»)					
2.	Контроль за состоянием здоровья детей	Наблюдение, Контрольные срезы	Зам. зав. по УВР Ст. медсестра	Март, май	Справка	Педсовет
3.	Контроль за проведением непосредственно образовательной деятельности	Наблюдение, Контрольные срезы	Зам. зав. по УВР Наставник	Февраль, май	Справка	Педсовет
4.	Контроль за проведением образовательной деятельности, осуществляемой в режимных моментах	Наблюдение, Контрольные срезы	Зам. зав. по УВР Наставник	Февраль, май	Справка	Педсовет

5.	Оценка освоения детьми содержания реализуемой программы по образовательным областям с учётом образовательной нагрузки в каждой возрастной группе, где работает начинающий специалист	Итоговые занятия, наблюдения	Зам. зав. по УВР, инспекционно-контрольная служба	Февраль, Май	Справка	Педсовет
6.	Самообразование, участие в метод. работе ДОУ	Наблюдение, документальный контроль, собеседование	Зам. зав. по УВР, инспекционно-контрольная служба	Февраль, март, апрель, май	Протокол, Справка	Инстр. мет совещ.
7.	Выполнение закона «Об образовании ст.15 п.7;8	Наблюдение, документальный	Зам. зав. по УВР, инспекционно-контрольная	Февраль, Март, Апрель, Май	Протокол, Справка	Инстр. мет совещ.

		контроль	я служба			
--	--	----------	----------	--	--	--

План работы воспитателя-наставника с начинающим специалистом

№ п/	Содержание работы	Цели	Сроки	Ответств енный
---------	-------------------	------	-------	-------------------

п					
1	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изучаем Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования; Закон об образовании; САНПИН - Нормативно- правовое обеспечение -Реализация ООП и программы Воспитание 	Изучить нормативную документацию.	Февраль	Зам по УВР	
2	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников» - «Особенности планирования работы с детьми в соответствии с ФГОС ДО» 	<p>Ознакомление с особенностями планирования работы с детьми; изучение индивидуальных особенностей детей; умение диагностировать, знать реальный уровень сформированности личностных качеств детей; своевременного выявления и устранения причин, мешающих ребёнку в достижении цели.</p>	Февраль	Зам по УВР педагог-наставник	
3	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <ul style="list-style-type: none"> -«Структура прогулки по ФГОС в ДОУ» -Семинар-практикум «Организация двигательного режима в разных возрастных группах в течении дня» 	<p>Ознакомиться с основными компонентами прогулки:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Наблюдение подвижные игры, дидактические игры -индивидуальная работа с детьми по развитию движений -труд детей на участке -самостоятельная игровая деятельность. <p>Ознакомиться с организацией двигательного режима в разных возрастных группах.</p>	Март	Зам по УВР	
4	Консультирование педагогов	Ознакомиться	с	Март	Зам по

	<p>по теме:</p> <p>-«Организация предметно-пространственной развивающей среды в учреждении дошкольного образования»</p> <p>-Семинар-практикум «Особенности организации образовательной деятельности ДОУ в соответствии с ФГОС ДО »</p> <p>- Просмотр начинающим специалистом открытого мероприятия педагога – наставника в ДОУ</p>	<p>правильностью организации предметно-пространственной развивающей средой в ДОУ</p> <p>Ознакомление с основными требованиями и особенностями организации НОД с детьми.</p>		УВР
5	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <p>- «Игра как средство развития личности ребенка-дошкольника»</p> <p>-«Организация и игровой деятельности воспитанников во второй половине дня»;</p> <p>-«Организация и руководство дидактическими играми детей»;</p> <p>- «Современные подходы к организации игровой деятельности в ДОУ»</p> <p>- «Детский сад и семья – партнеры и друзья» (формы взаимодействия с родителями)</p>	<p>Ознакомление с основными видами игры:</p> <p>-сюжетно- ролевые</p> <p>-строительные</p> <p>-театрализованные</p> <p>-творческие</p> <p>-дидактические</p> <p>-подвижные</p> <p>Ознакомление с основными формами взаимодействия с родителями.</p>	Апрель	Зам по УВР Педагог-наставник
6	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <p>- «Что такое проектная деятельность»</p> <p>- Разработка и реализация проектов по работе с дошкольниками (тема на выбор)</p>	<p>Помощь в выборе темы и реализации проектов с дошкольниками.</p>	Апрель	Зам по УВР, педагог-наставник

7	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <ul style="list-style-type: none"> -«ИКТ компетентность педагогов ДОУ в соответствии с ФГОС ДО» - Оказание помощи в создании папки по самообразованию - Оказание помощи в создании портфолио 	<p>Анкетирование начинающего педагога, анализирование уровня навыков работы с ИКТ</p> <p>Помощь в выборе темы и оформлении папки по самообразованию.</p> <p>Оказание помощи в оформлении портфолио педагога.</p>	Май	Зам по УВР, педагог-наставник
8	<p>Консультирование педагогов по теме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оказание помощи в оформлении центров ПДД в группах (методические рекомендации) 	<p>Оказать помощь в оформлении микро центра по ПДД</p>	Май	Зам по УВР, педагог-наставник

АНАЛИЗ ДОСТИГНУТЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Достигнутые результаты работы представляются в анализе достижений начинающих специалистов (портфолио, результативность участие в конкурсах начинающих специалистов, результативность участия детей в конкурсных мероприятиях, отчеты начинающих специалистов о результатах деятельности, отчеты наставников и др.), наставниками на Совете педагогов ДООУ. Здесь же представляется динамика результатов, отражённых справках контроля за деятельностью конкретных начинающих воспитателей по следующим критериям: планирование работы, уровень ведения документации, уровень практических умений при проведении непосредственно образовательной деятельности, образовательной деятельности, осуществляемой в образовательном процессе, организация предметно- развивающей среды в группах, уровень освоения программного материала воспитанниками, уровень здоровья детей - индекс здоровья, уровень простудной заболеваемости, выраженный в количестве пропущенных дней детьми по болезни.

Далее начинающие воспитатели представляют свои достижения в части участия в конкурсных мероприятиях различного уровня, участию в педагогических советах, семинарах, наличие публикаций, наличие результативного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях. Далее на итоговом педагогическом совете представляются итоги реализации данного проекта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Методическая разработка «Перспективы роста» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Она должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Таким образом, использование системы наставничества в ДООУ позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКА:

- Вместе с начинающим специалистом проанализировать программу воспитания его группы.
- Помочь составить календарный план, обратив внимание на подбор дидактического и иллюстративного материалов.
- Оказывать помощь в подготовке к занятиям.
- Посещать занятия молодого воспитателя с последующим анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.
- Помогать в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
- Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
- Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Отмечать положительное в работе.
- Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а выработать собственный педагогический почерк.

ПАМЯТКА МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

Уважаемый начинающий коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как воспитателю - наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);
- написать характеристику группы;
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, развлечения, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- занятия;
- участие в общешкольных мероприятиях;
- дела группы;
- работа с родителями;
- индивидуальная работа с воспитанниками

Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:

- рабочие тетради ;
- журнал посещаемости;
- план воспитательной работы ;
- личные дела воспитанников;

- психолого-педагогические карты изучения личности воспитанников (по необходимости);

- папки с разработками воспитательных мероприятий.

Составьте себе памятку:

- группа, закрепленная за вами;

- прикрепленный дошкольный участок;

- день выпуска общедошкольной или групповой газеты;

- список многодетных и социально не защищенных семей;

- сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;

- педсоветы в квартал 1 раз;

- расписание занятий группы;

- расписание по личной учебной нагрузке;

- состав родительского комитета (если есть Попечительский совет, то указать представителя от группы);

- дни рождения воспитанников по месяцам;

- дела, которые требуют предварительной подготовки;

- акции, в которых могут принять участие родители.

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

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 учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании

- проведении занятий

- проведении внегрупповых мероприятий

- общении с коллегами, администрацией

- общении с воспитанниками, их родителями

- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

- мотивировать деятельность воспитанников

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности

- активизировать деятельность воспитанников на занятии
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников
 - развивать творческие 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 учебно-познавательной деятельности воспитанников
- учет и оценка знаний воспитанников
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Приложение № 4

АНКЕТА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

4. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность саморазвиваться
- Пример и влияние коллег и руководителя

- Возможность профессионального роста

Анкета «ИКТ-компетентность»

для педагогов МБДОУ

1. Ф.И.О. _____.
2. Ваш опыт применения ИКТ на уроках.
 - а. Не применяю.
 - б. Менее 1 года.
 - в. От 1 до 3 лет.
 - г. Более 3 лет.
3. Как часто Вы проводите занятия (мероприятия) с использованием ИКТ?
 - а. Не менее одного раза в два месяца использую в виде современного средства наглядности
 - б. Не менее одного раза в два месяца, с мультимедийным проектором.
 - в. Не менее одного раза в два месяца использую электронные образовательные ресурсы
 - г. Другое _____.
4. Что для вас является самым сложным при работе на компьютере?
 - а. Работать в текстовом редакторе.
 - б. Создавать электронные таблицы.
 - в. Готовить мультимедийные презентации.
 - г. Находить информацию в Интернете.
 - д. Посылать письма по электронной почте.
 - е. Другое _____.
5. Зачем в МБДОУ Интернет-сайт?

- а. Элемент престижа.
 - б. Возможность поделиться педагогическим опытом, открытость ДОУ.
 - в. Для рекламы.
 - г. Не нужен.
8. Используете ли вы интернет - ресурсы для повышения своей компетентности ? (ППО)
- а. Да.
 - б. Нет.
 - в. Другое _____.
9. Создавали ли Вы собственные образовательные продукты, перечисленные ниже:
- а. Электронный курс (учебник) _____
 - б. Тематический Интернет-ресурс _____
 - в. Авторская обучающая программа _____
 - г. Другое _____.
10. Я обучусь(обучался) на курсах дистанционного обучения по Интернет (перечислить каких)
- а. Да _____.
 - б. Нет.
 - в. Не имею представления, что это такое.
12. Укажите трудности, которые встречаются на пути достижения целей в области использования ИКТ в ДОУ.
- а. Недостаток знаний и умений педагогов использовать ИКТ в профессиональной деятельности.
 - б. Недостаточно возможностей повышения квалификации для педагогов.
 - в. Другое _____.
13. Назовите образовательные сервера, Интернет - порталы, которые Вы наиболее часто посещаете. _____

ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ ПЕДАГОГА

1. В каких видах деятельности педагога Вы испытываете трудности?

- Планирование работы с детьми и их родителями
- Проведении занятий и режимных моментов
- Другое _____

2. При проведении каких видов занятий Вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Изобразительная деятельность
- Развитие элементарных математических представлений
- Другое _____

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с воспитанниками?

- Да.Какие? _____
- Нет
- Не знаю

4. Испытываете ли Вы затруднения в общении с родителями воспитанников?

- Да. Какие? _____

- Нет
- Не знаю

5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы умения:

- Умения развивать способности своих воспитанников _____
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение _____
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка _____

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

**Изучение профессиональной деятельности молодого и /или
вновь прибывшего специалиста(банк тестов и анкет)**

Тест для изучения затруднений начинающего педагога МБДОУ

«Познай себя»

1. Знание анатомо-физиологических и психологических особенностей детей дошкольного возраста, которые необходимо учитывать при организации воспитательно-образовательной работы в условиях дошкольной образовательной организации:

- а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;
- б) есть пробелы в знаниях;
- в) знаю.

2. Владение методами педагогической диагностики:

- а) не владею;
- б) владею частично;
- в) владею свободно.

3. Умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

4. Умение выбрать форму организации непрерывной образовательной деятельности с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

5. Обеспечение практической направленности воспитательно-образовательного процесса (применение полученных знаний и умений):

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

6. Знание и применение различных методов, технологий обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста:

а) плохо ориентируюсь в этих вопросах;

б) есть пробелы в знаниях;

в) знаю и свободно применяю.

7. Использование здоровьесберегающих технологий:

а) не владею;

б) владею частично;

в) владею свободно.

8. Умение обосновывать выбор тех или иных методов обучения, их оптимального сочетания и соотношения:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

9. Оказание дифференцированной помощи детям с разным уровнем подготовки и отношения к обучению:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

10. Умение планировать индивидуальную работу с детьми:

а) испытываю большие затруднения;

б) умею частично;

в) свободно справляюсь с этой задачей.

11. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их

возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

12. Умение анализировать результаты, полученные в процессе непрерывной образовательной деятельности с детьми:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

13. Умение активно взаимодействовать с коллегами:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

14. Умение активно взаимодействовать с родителями воспитанников и социумом:

- а) испытываю большие затруднения;
- б) умею частично;
- в) свободно справляюсь с этой задачей.

**Анкета по выявлению уровня адаптации молодых и /или вновь
прибывших педагогов к профессиональной деятельности**

1. С каким настроением вы идете на работу чаще всего? Почему?

- хорошим, потому что
_____;
- доброжелательным, потому что
_____;
- удовлетворительным, потому что
_____;
- плохим, потому что
_____;
- безразличным, потому что
_____.

2. Комфортно ли вы чувствуете себя на рабочем месте?

3. Какие условия созданы в дошкольном образовательном учреждении, для того чтобы вы чувствовали себя на работе комфортно?

- выделена рабочая зона;
- оказывается своевременное методическое информирование;
- удобное время работы методического кабинета;
- оказание помощи со стороны опытных педагогов;
- гибкий режим работы;
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей;
- доброжелательная атмосфера в коллективе;
- другое

4. С какими трудностями вы встретились в первый год своей работы?

5. Как складываются ваши отношения с коллективом?

- o коллеги приняли доброжелательно;
- o оказывают моральную поддержку;
- o удалось найти общий язык с коллективом;
- o коллеги оказывают практическую помощь;
- o приглашают на просмотры непосредственно образовательной деятельности;
- o помогают решать педагогические задачи;
- o рекомендуют методы и приемы работы с детьми;
- o коллеги с первого дня не обращают внимания;
- o открыто демонстрируют нежелание помогать;
- o нет взаимопонимания с коллегами;
- o свободно делюсь опытом работы с коллегами;
- o коллеги обращаются за практическими советами;
- o я не нуждаюсь в помощи коллег.

6. Как складывается ваше общение с воспитанниками?

- o дети настроены положительно;
- o не воспринимают всерьез;
- o с трудом получается настроить их на общение;
- o не испытываю трудностей в общении и работе с детьми.

7. Как складывается ваше общение с родителями воспитанников?

- o испытываю трудности в общении с родителями воспитанников;
- o не испытываю трудностей в общении с родителями воспитанников.

8. В каком направлении профессиональной деятельности вы испытываете затруднения?

- o в изучении возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- o проектировании и организации условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- o организации образовательного пространства для детей и родителей;

о организации процесса самообразования;

о другое

9. На ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

10. Оцените уровень вашей подготовки к профессиональной деятельности по 5-балльной системе:

Анкета для педагогов

«Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы»

1. Что, на ваш взгляд, вам особенно удастся в организации непосредственно образовательной деятельности с детьми?

2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?

3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:
 - интересные педагогические находки;
 - новые методики, не используемые в данной дошкольной образовательной организации;
 - новые приемы и формы работы с детьми.
5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми?
(2 ч – отлично; 1,5 ч – хорошо; 1 ч – нормально; 0,5 ч – допустимо)
 - 2 ч;
 - 1,5 ч;
 - 1 ч;
 - 0,5 ч.
6. Поставьте оценку успешности (от 1 до 5) следующим этапам и элементам организованной вами образовательной деятельности с детьми:
 - организационные моменты;
 - психологический настрой детей на образовательную деятельность;

- формы проведения опроса;
 - объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
 - закрепление изученного материала.
7. По каким разделам основной образовательной программы дошкольного образования вы могли бы помочь своим коллегам?
8. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?
9. Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?
- педагог-наставник;
 - зам.зав.по УВР;
 - педагог-психолог.

ОТЧЕТ ПЕДАГОГА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

ЗА _____ УЧЕБНЫЙ ГОД

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году?

–вечера, досуги (с указанием названия) _____

2. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия)?

3. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены?

4. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью?

5. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным?

6. Повышали ли Вы свою квалификационную в этой учебном году (курсы, семинары)

7. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше

всего? _____

8. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?

9. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)?

Дата заполнения «__» _____ г.

Подпись _____

**ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ЗА 2023 ГОД**

Наименование ДОУ			
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 начинающим педагогом			
Шкала оценок			
1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыкам и отсутствием)	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 по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель

« _____ » _____ 20 _____ г.

подпись

Ф.И.О.

Наставник

« _____ » _____ 20 _____ г.

подпись

Ф.И.О.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Профессиональная педагогика/ Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.
2. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. / С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Коменский Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
4. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.
5. Проблемы адаптации и профессионального становления молодых педагогов в московских школах (мониторинговое экспресс-исследование) – М.: МГПУ, 2006.
6. Профессиональное становление молодых педагогов в московских школах /Департамент образования г. Москвы, Моск. гор. пед. ун-т, Науч.- исслед. ин-т столичного образования, Лаб. психолого-пед. и соц. мониторинга; ред. Е. С. Кушель. – М.: Школьная книга, 2007. – 87 с.

