

|  |  |
|--|--|
| <b>ПРИНЯТО:</b><br>Общее собрание работников<br>МБДОУ «ДС №25»<br>Протокол №1 от «28»08.2023г. | <b>УТВЕРЖДАЮ:</b><br>Заведующий МБДОУ «ДС №25»<br>Е.А. Березина _____<br>Приказ № 114 от «28»08.2023г. |
|--|--|

**Программа  
наставничества муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №25»  
Анжеро-Судженского городского округа**

**Анжеро – Судженский ГО  
2023г.**

## Содержание

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Паспорт программы .....  | 3  |
| 2.  | Пояснительная записка.....   | 5  |
| 3.  | Содержание программы .....   | 7  |
| 3.1 | Условия эффективности работы.....  | 8  |
| 3.2 | Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми<br>специалистами .....                        | 8  |
| 3.3 | Этапы реализации программы.....  | 8  |
| 3.4 | Примерный план работы педагога наставника с молодым<br>педагогом .....                             | 12 |
|     | Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального<br>становления молодого педагога.....  | 16 |
|     | Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности<br>молодого педагога .....   | 17 |
|     | Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных<br>результатов работы ..... | 19 |
|     | Приложение 4. Анкеты для молодого педагога .....   | 21 |
|     | Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога                               | 23 |

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Наименование программы             | Программа наставничества МБДОУ «Детского сада № 25»  |
| Форма наставничества               | «Педагог – педагог»  |
| Составители программы              | Заведующий МБДОУ «Детский сад № 25» Березина Е.А., старший воспитатель Ткаченко С.С.<br>воспитатель – Черкашина Т.Н.   |
| Ф.И.О.,<br>должность наставляемого | Зуева Галина Владимировна, воспитатель   |
| ФИО,<br>должность наставника       | Черкашина Татьяна Николаевна<br>воспитатель  |
| Сроки реализации                   | 2 года. Октябрь 2023-май 2025гг.   |
| Этапы реализации программы         | <b>1 этап</b> – адаптационно-диагностический (октябрь-ноябрь 2023г.)<br><b>2 этап</b> - проектировочный (основной) (декабрь 2023г.-апрель 2025 г.).<br><b>3 этап</b> - контрольно-оценочный (май 2025г.)   |
| Цель программы                     | Оказание помощи молодым педагогам и педагогом с большим перерывом в работе, в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.   |
| Задачи программы                   | 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов и педагогов с большим перерывом в работе<br>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.<br>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.<br>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога |

|   |   |
|---|---|
| <p>Основные направления</p>               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов и педагогов с большим перерывом в работе в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol> |
| <p>Ожидаемые результаты программы</p>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> </ol>   |
| <p>Форма мониторинга результативности</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкетирование работников о степени удовлетворенности.</li> <li>2. Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.</li> <li>3. Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.</li> <li>4. Транслирование опыта педагогической деятельности.</li> </ol>   |
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений.</li> <li>2. Подготовка работника к Аттестации.</li> </ol>  |

## **Программа наставничества**

### **«Педагог – педагог»**

#### **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.

#### **Актуальность**

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

#### **Проблема**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей и воспитателей с большим перерывом в работе вновь принятых, чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования

Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к

трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

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

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

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления

молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога–наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) и снижение текучести кадров, создание на образовательной программе дошкольного образования благоприятного социальнопсихологического климата.

**Срок реализации программы: 2 года.**

### **3. Содержание программы**

**ЦЕЛЬ:** Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

### **3.1. Условия эффективности работы:**

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

### **3.2. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

### **3.3. Этапы реализации программы:**

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

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

#### **Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;



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

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

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

**2. этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3. Задачи этапа:** реализация основных положений Программы.

**Содержание этапа:**

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим

- Помощь по подбору и использованию методических пособий, игрового и дидактического материала;
- Рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**Этап – контрольно-оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Содержание этапа:**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

**Ожидаемые результаты:**

**для молодого специалиста:**

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

**Принципы наставничества:**

- добровольность;
- гуманность,
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Программа наставничества соотнесена с:

- с основной образовательной программой ДОУ,
- с программой дополнительного образования детей,
- с планами по воспитательной работе ДОУ,
- с планом по инновационной деятельности,
- с планом социально-психологической службы.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

### 3.1. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

| <i>№<br/>n/n</i> | <i>Мероприятие</i>  | <i>Деятельность<br/>наставника</i>  | <i>Ожидаемый<br/>результат</i>  |
|------------------|---|---|---|
| <b>1 год</b>     |   |   |   |
| 1.               | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов.<br>Осуществление диагностических процедур.   | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)  |
| 2.               | Изучение нормативно-правовой базы.<br>Ведение педагогической документации.      | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.<br>Составление рабочей программы.<br>Обучение правилам ведения документации. | Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации. |
| 3.               | Проектирование и  | Мастер-классы   | Компетентность  |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
|    | анализ образовательной деятельности.   | наставника, открытые занятия других педагогов, их анализ.<br>Практикумы по планированию каждого этапа ООД.<br>Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.  | молодого педагога в проектировании и анализе ООД.  |
| 4. | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.              | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Журнал мониторинга   |
| 5. | Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.   | РППС, соответствующая ФГОС ДО.   |
| 6. | Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.                          | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.   | Участие в развлечениях, праздниках.  |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога   | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.<br>Сборник методических рекомендаций.<br>Практикумы по решению  | Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные |

|              |  |  |   |
|--------------|--|--|---|
|              |  | педагогических ситуаций  | эффективные приемы.   |
| 8.           | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.              | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.  | Коррекция ИП.   |
| 9.           | Определение Индивидуального плана на следующий год                 | Разработка индивидуального плана (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)   | Коррекция ИП.   |
| 10.          | Итоги реализации программы   | Подготовка отчета наставника.  |   |
| <b>2 год</b> |  |  |   |
| 1.           | Моделирование воспитательного процесса с воспитанниками            | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы с воспитанниками (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) | Разработка рабочей программы.   |
| 2.           | Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.   | Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.                                     |
| 3.           | Освоение современных педагогических технологий                     | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием   | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    |   | конкретных технологий.   | освоении технологий.  |
| 4. | Введение в процесс аттестации.  | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.                             | Подготовка к прохождению аттестации.  |
| 5. | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.             | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.  |
| 6. | Реализация культурно-досуговой деятельности.                              | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.   | Наличие самостоятельно разработанных сценариев.   |
| 7. | Диссеминация 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. |
| 8. | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.   | Самостоятельно составленные аналитическая справка.  |
| 9. | Аттестация.   | Консультирование по оформлению документов.   | Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой   |

|     |                               |                           |   |
|-----|-------------------------------|---------------------------|---|
|     |                               |                           | должности/ на<br>первую<br>квалификационную<br>категорию. |
| 10. | Итоги реализации<br>программы | Подготовка<br>наставника. | отчета  |



**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.

| №<br>п/п | Вопросы   | Оценка<br>(по шкале от 1<br>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?<br>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?<br>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:            |  |
|   | самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по 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 в образовательной организации: \_\_\_\_\_

## Анкеты для молодого педагога

| №<br>п/п | Вопросы   | Ответ |
|----------|---|-------|
| 1        | <p>Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? -</p> <p>Да</p> <p>Нет</p> <p>Частично</p>   |       |
| 2        | <p>Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?</p>  |       |
| 3        | <p>В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в календарно-тематическом планировании</li> <li>- в составлении рабочей программы;</li> <li>- в составлении перспективного планирования;</li> <li>- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;</li> </ul>   |       |
| 4        | <p>Что представляет для вас наибольшую трудность?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- целесообразно организовать рабочее пространство</li> <li>- формулировать цели, задачи;</li> <li>- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);</li> <li>- мотивировать деятельность воспитанников;</li> <li>- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;</li> <li>- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;</li> </ul> |       |
| 5        | <p>Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы</p>   |       |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- самообразованию;</li> <li>- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;</li> <li>- мастер-классам;</li> <li>- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;</li> </ul>  |  |
| 6 | <p>Если бы вам предоставили возможность выбора практик ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы занятий, методика их подготовки и проведения;</li> <li>- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе</li> <li>- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;</li> <li>- оценка достижений воспитанников, динамики развития;</li> <li>- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов</li> <li>- урегулирование конфликтных ситуаций;</li> <li>- формы работы с родителями;</li> </ul> |  |

### 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.

| №<br>п/п  | Прогностические навыки  | Оценка |   |   |
|---|---|--------|---|---|
|   |   | 1      | 2 | 3 |
| 1   | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания 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   |        |   |   |
| <b>Организаторские и коммуникативные навыки</b> |   |        |   |   |
| 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   |  |  |  |
| <b>Аналитические навыки</b> |  |  |  |  |
| 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:**