

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края

Принято:

на заседании педагогического совета
МБДОУ «Детский сад № 5 «Аленка»
«30» августа 2023г.
Протокол №1

Утверждаю:

И.о. заведующего МБДОУ
«Детский сад № 5 «Аленка»
О.В. Завороткина
Приказ № 64/1-АД
от «30» августа 2023г.



Персонализированная программа наставничества
педагогических работников МБДОУ «Аленка»
на 2023 – 2024 учебный год.

Наставник: Ускова Л.Л.
Наставляемые: Бабикова М. Л. (4 года),
Максименко Е. В. (3 года),
Попроцкая Д. А. (3 года),

Назарово, 2023г.

Пояснительная записка

Воспитание и обучение подрастающего поколения – очень значимая роль, которая возложена на педагогов ДООУ. В условиях модернизации системы образования в России с внедрением федерального государственного образовательного стандарта и федеральной образовательной программы дошкольного образования актуализируются значимость повышения квалификации педагога, его постоянное совершенствование сформированных компетенций и развитие новых профессиональных качеств в области обучения, воспитания и развития дошкольников, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в профессии или найдет себя в другой сфере деятельности. Поэтому необходимо взаимодействие опытных и молодых педагогов, которое способствует интеллектуальному единению, обмену опытом, развитию совместного творчества, развитию профессионального мастерства и самовыражения педагогов. Эффективной формой взаимодействия, обеспечивающей профессиональное становление и развитие молодых специалистов является - *наставничество*.

Данная персонализированная программа наставничества призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне МБДОУ. Программа включает описание направлений, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

Программой определяются:

1. Участники Программы:

- «*Наставник*» – опытный педагог, имеющий устойчивые измеримые профессиональные достижения и успехи профессиональной деятельности, имеющий стаж работы в профессии более 30 лет, назначенный куратором.
- «*Наставляемый*» – молодой педагог, не имеющий квалификационной категории, и опытом работы менее пяти лет, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов.
- «*Куратор*» - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

2. Тип наставничества:

- «*Прямое*» - наставничество предполагает непосредственный контакт наставника с наставляемым и общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

- «Открытое» - наставничество предполагает согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого, которое предусматривает четкое следование разработанной персонализированной программе наставничества.

3. Форма наставничества:

- «Педагог – педагог» - в рамках этой формы наставничества одной из основных задач является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня профессионального мастерства, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации. В форме наставничества «педагог – педагог» возможна следующая ролевая модель взаимодействия:

- «Опытный педагог – молодой специалист» - это классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков. На первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Методами работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, тренинги, встречи с опытными педагогами, взаимопосещение занятий, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три – пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

4. Вид наставничества:

- «Групповое «всерное» – наставничество, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (два и более человека). Опытный наставник, способный оказывать профессиональную помощь по минимизации общих профессиональных дефицитов или устранению определенного дефицита, распространенного среди начинающих педагогов.

5. Сроки реализации программы - 1 год.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель и задачи Программы

Цель: Создание условий способствующих формированию компетенций и развитию профессиональных качеств молодого педагога для успешного вхождения его в профессию.

Задачи:

1. Выявить профессиональные проблемы, дефициты молодых педагогов;
2. Организовать эффективную методическую, диагностическую и коррекционную работу каждого педагога в соответствии с выявленными профессиональными проблемами и дефицитами;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя в соответствии с ФООП ДО (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию педагога);

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации деятельности с дошкольниками, родителями;
3. Обеспечить участие педагогов в методических мероприятиях по реализации программ МБДОУ, направленных на совершенствование их профессионального мастерства:
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
 - формирование мотивации к повышению квалификационного уровня.

1.2. Принципы организации наставничества

Наставничество в МБДОУ формируется на следующих принципах:

- 1) *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников* – предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- 3) *принцип вариативности* – предполагает возможность МБДОУ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- 4) *принцип индивидуализации и персонализации* – направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- 5) *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 6) *принцип легитимности* – подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе.

1.3. Группы реализации наставничества в МБДОУ

При организации наставничества, данный процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник – наставляемый	Оказание помощи и поддержки молодым педагогам направленной на устранение профессиональных дефицитов, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие.

Наставляемый – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета воспитателя, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

1.4.Порядок формирования наставников

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в МБДОУ. Запрос на наставничество может исходить, как от самого наставляемого, так и от управленческой команды по результатам деятельности ДОУ.

Наставник назначается по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете с согласия сторон (наставник – наставляемый), утверждается приказом заведующего.

Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:

- наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков;
- опыт работы в ДОУ не менее 5 лет;
- способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
- хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

1.5. Ожидаемые результаты

Для наставника:

- рост профессиональной компетентности в аналитической, проектировочной, методической, организационной и рефлексивной деятельности;
- признание профессионализма коллегами;
- рост самооценки.

Для наставляемого:

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции в работе с детьми, родителями и коллегами ДОУ;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию, раскрытию своего потенциала;
- наличие желания закрепиться в профессии.

Для Учреждения:

- сокращается срок адаптации новых сотрудников;
- наблюдается стабильный профессиональный рост членов коллектива;
- создается благоприятная среда для саморазвития сотрудников.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Содержание Программы реализуется поэтапно.

2.1. Этапы реализации Программы

I. Подготовительный (Диагностический)

Задачи этапа: формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый» (на основе анализа работы МБДОУ по результатам самоанализа педагогов в рамках МКДО), информационно - методического обеспечения (создание специализированной страницы по наставничеству на сайте МБДОУ в социальных сетях) процесса ее реализации; разработка оценочно-диагностического инструментария для выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов и путей их преодоления.

Содержание этапа:

- Закрепление наставляемого педагога за наставником.
- Изучение новых федеральных документов регламентирующих образовательную деятельность в ДОУ начинающими воспитателями.
- Выявление профессиональных проблем, затруднений и образовательных запросов наставляемого педагога (Анкетирование см. Приложения №1, №2).
- Анализ педагогом-наставником профессиональной готовности наставляемого педагога (см. Приложение №3).
- Разработка индивидуального плана профессионального становления наставляемого (ИОМ).

II. Основной (Практический)

Задача этапа: реализация персонализированной программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи по плану (дорожная карта) наставнической деятельности.

Содержание этапа:

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы воспитателя.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Взаимопосещение режимных моментов и совместной деятельности с детьми и родителями, с дальнейшим определением наиболее эффективных форм и методов работы.
- Самообразование педагогов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях, советы, рекомендации, разъяснения.

III. Итоговый (Аналитический)

Задача этапа: оценка личностно-профессиональных изменений наставляемого (профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов), подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Самоанализ деятельности молодых педагогов (итоги реализации ИОМ);
- Обобщение опыта работы, подведение итогов, выводы.

2.2. Формы работы педагога - наставника с наставляемым педагогом

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

№ п/ п	Этап	Традиционные формы работы наставника с наставляемым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с наставляемым педагогом
1.	Подготовительный	-беседа-знакомство; -опрос; собеседование; -анкетирование; тестирование; -наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; -консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДООУ, по ведению документации.	- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты.
2.	Основной	-взаимопосещения занятий, режимных моментов; -личный пример; -практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; -информирование (инструктирование); -обучение на рабочем месте; - диалог – поддержка.	-мастер-классы; -семинары-практикумы; - «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач, проблем). -создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам.
3.	Итоговый	-подготовка и показ открытого занятия; -самостоятельная организация и проведение родительского собрания; -презентация, выступление с докладом, сообщением на тематическом педсовете; -подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации	-участие в конкурсных движениях; -активное участие в инновационной деятельности ДООУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

2.3. План мероприятий (дорожная карта)

<i>Мероприятие</i>	<i>Форма деятельности</i>	<i>Дата</i>	<i>Ответственный</i>
--------------------	---------------------------	-------------	----------------------

Формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».	Приказ по ДОУ «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь 2023г.	Куратор
Диагностика профессиональных затруднений педагогов.	Анкетирование, тесты.	Октябрь 2023г.	Куратор
Анализ результатов диагностики. Обсуждение вопросов относительно профессиональных дефицитов.	Беседы, индивидуальный разговор.	Октябрь 2023г.	Куратор; Педагог - наставник
Разработка педагогом – наставником программы наставничества.		Октябрь - Ноябрь 2023г.	Куратор; Педагог - наставник
Разработка индивидуального образовательного маршрута молодого педагога с учетом выявленных затруднений.	Практикум и консультация, создание чек-листов	Ноябрь 2023г.	Куратор; Педагог - наставник
Оказание помощи в организации работы с документацией: - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ; - структура перспективно-календарного планирования.	Мастер – класс наставника, собеседование, диалог – поддержка.	Декабрь 2023г.	Педагог - наставник
Посещение ГМО, открытых занятий у наставника и других педагогов ДОУ.	Диалог «Предлагаю обсудить» (анализ и обсуждение результатов просмотренных занятий)	Январь 2024г.	Куратор; Педагог - наставник
Художественно – эстетическое развитие детей младшей группы в режимных моментах.	Взаимопосещение (анализ и обучение на рабочем месте)	Февраль 2024г.	Педагог – наставник; Попроецкая Д.А.
Открытое занятие по познавательному развитию: методика, методы и приемы стимулирующие познавательную активность детей старшего возраста.	Обсуждение и анализ конкретных ситуаций («кейс» - метод)	Март 2024г.	Педагог – наставник; Бабинова М.Л.
1.Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. 2.Оформление наглядной информации для родителей.	Презентация молодого педагога «Планирование работы с	Апрель 2024г.	Педагог – наставник; Максименко Е.В.

	родителями»		
Самоанализ деятельности молодых педагогов.	Презентация результатов ИОМ	Май 2024г.	Педагог - наставник
Подведение итогов работы по Персонализированной программе наставничества	Обобщение опыта работы, подведение итогов, выводы.	Май 2024г.	Педагог – наставник; Куратор

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

Наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

3.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника;
- оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование* либо *анкетирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

АНКЕТА №1 ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Ф. И. О. _____

2. Стаж Вашей педагогической деятельности?

- Только начал свою профессиональную деятельность;
- От 1 до 2 лет;
- От 2 до 3 лет;
- От 3 до 5 лет;

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

4. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?_____

5. Какими личностными качества, по - вашему мнению, должен обладать воспитатель?_____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в проведении занятий;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) _____

8. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;

- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- другое (допишите)_____

9. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Другое_____

10. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Условия работы;
- Возможность экспериментирования;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Организация труда;
- Доверие;
- Возможность профессионального роста.

11. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

- Изучение методической литературы, учебных пособий;
- Изучение научных статей в сети Интернет;
- Изучение электронных учебников и книг;
- Другое_____

12. 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 начинающего воспитателя;
- другое (допишите)_____

13. 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) _____

14. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить, как опыт?

Приложение 2

АНКЕТА №2 ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Уважаемый педагог! Для определения плана работы группы наставников ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

№ n/n	Вопросы	Ответы
1	С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?	
2	Какую(ие) образовательную(ые) программу(ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?	
3	Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), занятия, какого-либо мероприятия и др.?	
4	С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?	
5	Какие проблемы возникают у вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?	
6	Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?	
7	Какие трудности испытываете в использовании здоровьесберегающих технологий?	

8	Какие трудности испытываете в оказании дифференцированной, индивидуальной помощи детям в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями?	
9	Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?	
10	Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?	
11	Какие затруднения вызывает у Вас создание предметно – развивающей среды?	

« ____ » _____ 2023г.

Приложение 3

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И ПРАКТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ НАСТАВЛЯЕМОГО

Наставляемый (Ф.И.О.): _____

Наставник (Ф.И.О): _____

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

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

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

2 – частично соответствует (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике);

1 – не проявляется не соответствует требованиям (теоретические знания и практические навыки отсутствуют).

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

№ п/п	Прогностические знания и умения	Оценка			
		1	2	3	4
1	Осознает цель своей профессиональной деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДОУ				

2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДОУ				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ООП ДОУ				
4	Отбирает дидактический материал и организывает РППС по интересам и возрасту воспитанников				
5	Планирует деятельность воспитанников, не нарушая свободу выбора ребенка				
Организаторские знания и умения					
1	Организовывает собственную деятельность по выполнению годового плана				
2	Находит себе помощников среди коллег и направляет их усилия				
3	Развивает познавательную и деятельностьную активность и способности воспитанников в процессе освоения содержания ООП ДОУ				
4	Способен формировать коллектив воспитанников и организовывать его деятельность, мотивировать воспитанников общаться и взаимодействовать с педагогом и сверстниками				
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей обучения и воспитания, которые прописаны в ООП ДОУ				
6	Способен сочетать требования к воспитанникам и родителям с глубоким уважением к ним				
Аналитические знания и умения					
1	Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ООП ДОУ				
2	Способен комплексно анализировать деятельность воспитанников				
3	Способен оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе				
4	Способен перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами				

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

Рекомендации:

«_____» _____ 2024г.