

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
МБДОУ «ДС № 27»  
Протокол № 1 от 25.08.2023г

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «ДС 27»  
\_\_\_\_\_ О.С.Патрушева  
Приказ № 56 от 25.08.2023г

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА педагогов, имеющих профдефициты**

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
Анжеро-Судженского городского округа  
«Детский сад № 27»

## Содержание.

### Раздел 1. Целевой

- 1.1. Пояснительная записка .....3
- 1.2. Цель и задачи Программы.....4
- 1.3. Основные направления Программы.....4
- 1.4. Ожидаемые результаты .....4

### Раздел 2. Содержательный

- 2.1. Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом .5
- 2.2. Этапы реализации Программы.....6
- 2.3. План профессионального становления педагога, имеющего профдефициты .....8

### Раздел 3. Организационный

- 3.1. Материально-техническое обеспечение Программы .....10
- Приложение .....11

## **Раздел 1. Целевой**

### **1.1. Пояснительная записка**

Программа наставничества педагогов, имеющих профдефициты муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

Анжеро-Судженского городского округа «Детский сад № 27» (далее- Программа), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N 3273-р.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Малоопытные 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.

Каждый руководитель образовательной организации, заместители руководителя, старший воспитатель осознают 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 малоопытных воспитателей. При взаимодействии опытных педагогов и педагогов с профдефицитами, происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогами имеющих профдефициты и педагогами, имеющими перерыв в работе более 2-х 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. Программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с педагогами, имеющими профдефициты на уровне образовательной организации.

## **1.2. Цель и задачи Программы**

**Цель Программы:** Оказание помощи педагогам, имеющим профдефициты в повышении уровня профессионального мастерства.

### ***Задачи Программы:***

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогам, имеющим профдефициты.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры малоопытным специалистам, мотивации к повышению квалификационного уровня.

## **1.3. Основные направления Программы:**

1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Повышение профессионального мастерства педагогов имеющих профдефициты в организации и воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов имеющих профдефициты и анализ результатов работы наставничества.

### ***Условия эффективности:***

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

## **1.4. Ожидаемые результаты:**

1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

## Раздел 2. Содержательный

### 2.1. Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом

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

<b>Формы работы с молодыми педагогами</b>		
<b>«Альтернатива»</b>	<b>Уровень образовательной организации</b>	<b>Управление Дошкольным образованием.</b>
1. Курсы повышения квалификации 2. Сетевые методические объединения 3. Городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная групповая консультация 3. Самоанализ собственной деятельности 4. Практикумы 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Деловая игра. 10. Круглый стол 11. Конкурс профмастерства	1. Аттестация 2. Конкурсы профессионального мастерства

#### *Система работы с малоопытными специалистами*

Система работы с малоопытным педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<b>Субъекты взаимодействия</b>	<b>Содержание взаимодействия</b>
Старший воспитатель, наставник - малоопытный педагог	Создание условий для адаптации педагога на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой

Малоопытный педагог – воспитанник –родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)
Малоопытный педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег

## 2.2.Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

### Этапы реализации программы:

#### 1 этап. *Диагностический.*

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

#### **Содержание этапа:**

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого 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.

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

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

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

работы.

### Примерные цели и формы работы

воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	воспитатели со слабой мотивацией
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
<b>Формы работы</b>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций Мастер-классы Открытые показы деятельности	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы	

## 2 Этап. Практический.

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

**Содержание этапа:**

- Создание благоприятных условий для профессионального роста 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 педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## 2 этап. Аналитический

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

### Содержание этапа:

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

### 2.3. План работы педагога наставника с малоопытным педагогом.

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
<i>1. Определение профессиональных проблем, затруднений педагогов</i>			
1	Диагностика профессиональных затруднений педагогов (анкетирование, тесты)		
2	Анализ результатов диагностики профессиональных дефицитов.		
3	Организация наставничества для педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Закрепление педагогов – наставников для малоопытных специалистов.		
1	Разработка индивидуального маршрута оказания поддержки педагогам.	сентябрь	Старший воспитатель
<i>2. Мероприятия, направленные на устранение у педагогов выявленных затруднений</i>			
1	Тренинг для педагогов ДОУ по построению эффективного общения и взаимодействия с родителями в вопросах воспитания детей. <b>Цель:</b> способствовать преодолению трудностей педагогов в общении и взаимодействии с родителями. <b>Задачи:</b> Актуализировать существующие проблемы во взаимодействии с родителями; Содействовать повышению уверенности в себе; Упражнять начинающих педагогов в построении эффективного общения с родителями.	сентябрь	Старший воспитатель

2	Организация обучения педагогов а на курсах повышения квалификации	В течение учебного года	Старший воспитатель
3	Участие педагогических работников в вебинарах, семинарах, круглых столах, тренингах, педагогических советах, мастер-классах с целью повышения своего образовательного уровня и снижения уровня эмоционального выгорания.	В течение учебного года	
4	<b>Социально-педагогический тренинг</b> «Работаем с мыслительной картой» <i>Цель:</i> создание доверительной атмосферы; развитие у педагогов умений определять общее содержание темы применительно к конкретному возрасту детей, виды деятельности, в которых его можно представить, ставить образовательные задачи в каждом виде деятельности, запустить процесс самораскрытия педагогов.	ноябрь	Старший воспитатель
5	Индивидуальное консультирование по выявленным проблемам	декабрь	Старший воспитатель
6	<b>Тренинг «Гореть-не выгорая!»</b> <i>Цель:</i> психолого-педагогическое сопровождение педагогов в условиях перехода на ФОР ДО.	декабрь	Старший воспитатель
7	<b>Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»</b> <b>Цель:</b> актуализировать в сознании коллег свой образ педагога, выявить особенности представлений специалистов о своей профессиональной деятельности, продолжать осваивать способы самораскрытия, развивать способность к рефлексии, обратить внимание на поиск резервов для более эффективной работы	январь	Старший воспитатель
8	Консультирование педагогов, разработка рекомендаций, памяток, анкет обратной связи в течение учебного года.	Январь-февраль	
9	<b>Консультация</b> «Развитие личности ребенка в современных условиях в свете гендерного воспитания»	февраль	Старший воспитатель
10	Конкурс педагогов и их наставников «Две звезды»	апрель	Старший воспитатель
11	<b>Ярмарка педагогических идей «Достижения молодых»</b> (презентация опыта работы педагогов: сообщения, выставки, видеогалерея работ и др.)	май	Старший воспитатель
12	<b>Рефлексия работы «Клуба успешного педагога»</b>	май	Старший воспитатель

## **РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ**

### **3.1. Материально-техническое обеспечение Программы**

*Технические средства обучения:*

- ноутбук;
- телевизор;
- музыкальный центр;
- лазерный принтер;
- ламинатор;
- брошюратор;
- проектор.

*Методическое обеспечение:*

- библиотека методической, справочной литературы;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал.

*Информационное обеспечение:*

- сеть Интернет.

## Приложение 1

### Показатели системы оценки профессиональной деятельности малоопытного педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационнообразовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

## Приложение 2

### 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 малоопытный педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

*Оценка(по шкале от 1 до 5)*

- 1 Достаточно ли было времени, проведенного Вами с педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?
- 2 Насколько точно следовал Вашим рекомендациям 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, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6 Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?

7 Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для малоопытного педагога при прохождении наставничества?

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:

помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;

– освоение практических навыков работы;

– изучение теории, выявление пробелов в знаниях

– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов;

самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;

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

– личные консультации по мере возникновения необходимости

– личные консультации в заранее определенное время;

– поэтапный совместный разбор практических заданий

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации

---

### Приложение 3

#### Анкеты для малоопытного педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да

- Нет

- Частично

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

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

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

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

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

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

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

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару - курсам повышения

квалификации;

- мастер-классам;

- творческим лабораториям;

- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;

- другое

(допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие

в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном;

- процессе - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;

- оценка достижений воспитанников, динамики развития;

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов - урегулирование

конфликтных ситуаций;

- формы работы с родителями;

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

- другое

(допишите) \_\_\_\_\_

#### Приложения 4

##### **Анкета для малоопытного педагога для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник.

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте

подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;

- один раз в неделю;

- 2–3 раза в месяц;

- вообще не встречались;

-другое

---

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое

---

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое

---

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- 

другое \_\_\_\_\_

---

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- 

другое \_\_\_\_\_

---

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

---

7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

---

## Приложение 6

**Диагностическая карта оценки навыков малоопытного педагога**

Воспитатель: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Наставник:

(Ф.И.О.)

*Инструкция:* Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется

*Подсчет баллов:* поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

*Интерпретация:* посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка.

Запишите вывод в конце карты.

*№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 ОП ДО

3 Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО

4 Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей

5 Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка

*Организаторские и коммуникативные навыки*

1 Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана

2 Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия

3 Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП 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 ОП ДО

6 Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества

7 Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним

*Аналитические навыки*

1 Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с

поставленными целями по ООП ДО

2 Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков

3 Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе

4 Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода \_\_\_\_\_ наставничества \_\_\_\_\_ развиты на \_\_\_\_\_ уровне

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

## Приложение 6

### Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

за \_\_\_\_\_ учебный год

Наименование ОУ

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

Шкала оценок			
1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и	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 отсутствует) 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
---	--	-------------	----------------	-------------------	---------------------

1					
2					

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель

---

подпись Ф.И.О

Наставник

---

подпись Ф.И.О

Педагог с результатами наставничества ознакомлен  
« \_ » 20\_\_ г

## Приложение 7

### Показатели системы оценки профессиональной деятельности малоопытного педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

