

УТВЕРЖДАЮ

Врио заведующего МБДОУ
детского сада № 19 «Малыш»

_____ Осипян К.Э.
Приказ № 152-ОД от 01.09.2022 г.

ПРОГРАММА
наставничества для работы с молодыми педагогами
дошкольного образования

2022 г.

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Паспорт программы..... | 3 |
| 2. Пояснительная записка..... | 5 |
| 3.Содержание программы..... | 6 |
| 3.1. Система работы с молодыми педагогами..... | 6 |
| 3.2. Этапы реализации программы..... | 7 |
| 3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом..... | 9 |
| 3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.. | 10 |
| Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога..... | |
| Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога..... | 15 |
| Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы..... | 16 |
| Приложение 4. Анкеты для молодого педагога..... | 18 |
| Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога... | 21 |
| Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год..... | 23 |

1. Паспорт программы

| | |
|--------------------------------|---|
| Название программы | Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ детского сада № 19 «Малыш» |
| Авторы | Врио заведующего (методист) |
| Организация исполнитель | МБДОУ детский сад № 19 «Малыш» |
| Целевая аудитория | Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет. |
| Срок реализации | 3 года (сентябрь 2021г. – май 2024г.) |
| Этапы реализации | 1 этап – диагностический (сентябрь 2021г.) 2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.) |
| Цель | Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| Задачи | <ol style="list-style-type: none">1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.3. Способствовать профессиональному росту молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога. |
| Основные направления | <ol style="list-style-type: none">1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно- |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p>образовательного процесса.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. |
| Условия эффективности | <ol style="list-style-type: none"> 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. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| Ожидаемые результаты | <ol style="list-style-type: none"> 1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация 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, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. |

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. 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 молодыми педагогами – воспитателями, имеющими 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. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

| <i>Субъекты взаимодействия</i> | <i>Содержание взаимодействия</i> |
|--|---|
| Методист-старший воспитатель – молодой педагог | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| Старший воспитатель-педагог – | 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных |

| | |
|--|--|
| воспитанники – родители (законные представители) | представителей). |
| Старший воспитатель – коллеги | 1. Оказание поддержки со стороны коллег. |

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. 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 молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание законодательной и нормативной базы, 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 ДОУ.

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

Примерные цели и формы работы:

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется

педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего старшего воспитателя;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов и старшего воспитателя в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы в соответствии с требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи ;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности ;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого старшего воспитателя;
- ✓ Динамика профессионального роста;
- ✓ Рейтинг молодого старшего воспитателя среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с старшего воспитателя;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа

реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

| Формы работы с молодыми педагогами | | |
|--|--|---|
| <i>Организации – партнеры</i> | <i>Уровень образовательной организации</i> | <i>Муниципальный и региональный уровень</i> |
| 1. Курсы повышения квалификации | 1. Диалог, беседа. | 1. Аттестация |
| 2. Городские методические объединения. | 2. Индивидуальная, групповая консультация. | |
| 3. Семинары, конференции, Фестивали | 3. Самоанализ собственной деятельности. | |
| 4. Вебинары. | 4. Обучающие семинары. | |
| 5. Конкурсы профессионального мастерства. | 5. Практикумы. | |
| 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах | 6. Анкетирование, опрос. | |
| | 7. Мастер-класс педагога наставника. | |
| | 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. | |
| | 9 Анализ педагогических ситуаций. | |
| | 10 Деловая игра. | |
| | 11 Конкурс профессионального мастерства. | |

3.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

1 год .

| № | Содержание работы. | Форма проведения | Сроки |
|---|---|---|----------|
| 1 | Управление воспитательно-образовательным процессом в ДОУ Изучение информационных потребностей начинающих старших воспитателей | консультация, презентация. | сентябрь |
| 2 | Изучение правовых документов: Закон РФ об образовании; Должностная инструкция старшего воспитателя | Изучение нормативной документации по организации консультация, презентация | октябрь |
| 3 | Организация методической деятельности старшего воспитателя по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства | "Рекомендации по написанию эссе педагога" Презентация "Организация и проведение мастер – классов с педагогами" | ноябрь |

| | | | |
|----|--|--|---------|
| 4 | Изучение документации по организации образовательной деятельности.). Технология составления годового плана работы педагогического коллектива ДОО и приложений к нему. | консультация, презентация | декабрь |
| 5 | Локальные нормативные акты, регулирующие образовательные отношения в ДОУ. 1. Алгоритм деятельности старшего воспитателя дошкольной образовательной организации по реализации ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации» 2. Технология и этапы разработки локальных нормативных актов ДОУ 3. Этапы разработки локальных актов. Выполнение практических заданий | Изучение нормативных локальных актов регламентирующие образовательную деятельность ДОУ | январь |
| 6 | Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе. Изучение санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений» | презентация, изучение методических разработок | февраль |
| 7. | «Контрольно-диагностическая деятельность старшего воспитателя ДОУ» | Памятка "Что должен знать воспитатель о ВСОКО?" Обзор литературы. Презентация " Влияние контроля на качество педагогической деятельности и реализация ФГОС " | март |
| 8. | «Методическое сопровождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий | презентация, изучение методических разработок | апрель |
| 9. | Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. | Анкетирование. Оценка собственного | май |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. | квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником | |
|--|--|--|--|

2 год.

| № | Содержание работы. | Форма проведения | Сроки |
|----|---|---|----------|
| 1 | Технология и этапы разработки ООП.: Знакомство с изучение ООП учреждения. Структура ООП и конструирование целевого, содержательного, организационного, дополнительного разделов. Нормативно-правовое обеспечение разработки образовательной программы дошкольного образования | консультация, презентация. | сентябрь |
| 2 | «Методическое сопровождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий». | Изучение нормативной документации по организации аттестации педагогических работников), консультация, презентация | октябрь |
| 3 | Управление воспитательно-образовательным процессом в ДОУ Выявление трудностей в построении образовательного процесса | Анкетирование | ноябрь |
| 4 | Требования к проведению открытых мероприятий в ДОУ в соответствии ФГОС ДО | изучение методической литературы, презентация | декабрь |
| 5 | Реализация ФГОС в системе дошкольного образования. Готовность старшего воспитателя к реализации ФГОС дошкольного образования | сообщение | январь |
| 6 | «Основные аспекты педагогического совета в ДОУ» | Презентация, консультация | февраль |
| 7. | Отчет о самообследовании ДОУ структура, содержание. | изучение методических рекомендаций | март |
| 8. | Рабочая программа педагогов дошкольного образовательного учреждения как механизм обновления содержания дошкольного образования | презентация, изучение методических разработок | апрель |
| 9. | Итоги работы молодого | Анкетирование. Оценка | май |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | специалиста по самообразованию за год. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год. | собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником | |
|--|---|---|--|

| 3 год | | | |
|-------|---|--|---|
| 1. | Освоение современных педагогических технологий | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. | Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий. |
| 2. | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты. |
| 3. | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО. | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД. | Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.4. |
| 4. | Ведение педагогической | Индивидуальное консультирование по | . Компетентность в оформлении |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | документации. | возникающим вопросам. | документации. |
| 5. | Реализация культурно-досуговой деятельности. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. | Наличие самостоятельно разработанных сценариев. |
| 6. | Аттестация. | Консультирование по оформлению документов. | Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию. |
| 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, городских методических объединениях |
| 8. | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | |
| 9. | Итоги реализации программы. | Подготовка отчета наставника и молодого педагога. | |

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей педагогов, 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.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения педагогов и воспитанников.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

| <i>Вопрос</i> | <i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i> |
|--|--|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? | |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? | |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? | |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? | |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: | |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; | |

| | |
|--|--|
| – освоение практических навыков работы; | |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; | |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства | |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: | |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы 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 образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении ООП и рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации старшего 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 воспитателей

- формулировать вопросы проблемного характера

- создавать проблемно-поисковые ситуации

- организация контроля- реализовать индивидуальный и

дифференцированный подход в обучении

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

- оценка достижений педагогов и 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) _____

Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
-

другое _____

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

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

другое _____

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

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

-
другое _____

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

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

-
другое _____

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

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

-
другое _____

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

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

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

**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 | | | | | | |
| <i>1</i> | <i>2</i> | | <i>3</i> | | <i>4</i> | |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют) | 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 | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____
подпись _____ Ф.И.О. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Наставник _____
подпись _____ Ф.И.О. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись _____ Ф.И.О. _____
« _____ » _____ 20__ г.

