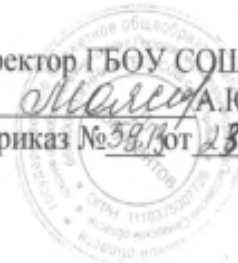


Структурное подразделение детский сад «Колосок»
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с.Пестровка
муниципального района Пестравский Самарской области

Принято:
Педагогическим советом
СП д\с «Колосок»
от 22.08.2024г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
Мясоедова А.Ю. Мясоедова
Приказ № 38 от 23.08 2024г.



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Воспитатель – воспитатель»**

Составитель:
Воспитатель СП ДС «Колосок»
Пименова Т.Н.

Пестровка, 2024 год

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Этапы реализации программы.....	6
4. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.....	7
5. Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары.....	8
Приложения.....	15

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества СП д/с «Колосок» ГБОУ СОШ с.Пестровка
Форма наставничества	Педагог-педагог
Наставник	Пименова Т.Н., воспитатель с высшей категорией
Наставляемый	Васильченкова О.А., воспитатель
Участники программы	Старший воспитатель, Педагог – наставник Молодой педагог
Срок реализации	3 года (сентябрь 2024г. – 2027г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2024г.) 2 этап – практический (февраль 2024г. – декабрь 2026г.) 3 этап – аналитический (май 2027г.)
Цель	Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности 2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности 3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку наставляемым педагогам. 4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями в работе с детьми. 5. Повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста.
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 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. Молодой педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.2. Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.3. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями)4. Рост профессиональной и методической компетенции наставляемого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности с детьми.
-----------------------------	---

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.

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 у 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.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые 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 слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы 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	Дискуссии Круглые столы Деловые игры
Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций	Убеждения, Поощрения Беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. 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 начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ 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 начинающего педагога;
- ✓ 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 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.

1. 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		
ИРО, Чапаевский ресурсный центр, ЦПО и другие организации – партнеры	Уровень образовательной организации	Департамент образования и науки Самарской области
1. Курсы повышения квалификации 2. Окружные методические объединения	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация.	1. Аттестация
3. Окружные и областные семинары, конференции 4. Вебинары 5. Конкурсы профессионального мастерства 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	

**2. Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары**

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, Развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
1 этап				
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Сентябрь 2024	очный	Индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары
Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации. Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.	Сентябрь-октябрь 2024	заочный	Составление рабочей программы. Наставляемый знает правила ведения документации.
Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	постоянно	заочный	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по	Октябрь - декабрь 2024	очный	Компетентность молодого педагога в проектировании

	планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.			ии и анализе ООД.
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Апрель -май 2025		Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	Январь -май 2025		РППС, соответствующая ФГОС ДО.
Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Январь-февраль 2025		Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Май 2025		Коррекция ИП.
Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Май 2025		Коррекция ИП.
Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Май 2025		
2 этап				

Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее	Сентябрь 2025		Разработка рабочей программы.
--	---	---------------	--	-------------------------------

	эффективности и др.)			
Умение организовывать самостоятельную методическую деятельность по направлению выбранной темы самообразования.	Оказание методической помощи наставником.	Сентябрь 2025		План работы по самообразованию.
Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Октябрь 2025		Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Ноябрь - декабрь 2025		Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Январь-май 2026		Наличие портфолио молодого педагога.
Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Январь 2026		Подготовка к прохождению аттестации.
Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Февраль – март 2026		Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Март 2026		Коррекция ИП.
Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга) на основе перспектив работы на следующий год)	Май 2026		Коррекция ИП.

Итоги реализации программы	Подготовка	отчета	Май		
----------------------------	------------	--------	-----	--	--

	наставника.	2026		
3 этап				
Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Август-сентябрь 2026		Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Сентябрь 2026		Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Сентябрь 2026		Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Октябрь 2026		Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Ноябрь-декабрь 2026		Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
Прохождение процедуры аттестации.	Консультирование по оформлению документов.	Декабрь 2026		Аттестация молодого педагога на первую квалификацию

				нную категорию.
Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Январь -май 2027		Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях .
Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Апрель-май 2027		
Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Май2027		

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары планируется и реализуется с учетом следующих документов образовательной организации

Наставническая пара/группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации
"Педагог -педагог"	Программа развития образовательной организации Годовой план работы образовательной организации План работы в ОМО План повышения квалификации План самообразования

**Форма индивидуального плана профессионального становления
наставляемого педагога**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления наставляемого педагога _____ года работы
(первого; второго; третьего)
в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности наставляемого 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.

Анкеты для наставляемого 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
- 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) _____

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

Уважаемый педагог!

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 _____

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога

Наставляемый: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого 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.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
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, ФОП			
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			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
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			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ФОП и 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 _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование СП ДС «Колосок» ГБОУ СОШ с.Пестровка						
Ф.И.О. Пименова Т.Н., воспитатель, дата:						
Педагогический стаж работы наставника –						
Ф.И.О. Васильченкова О.А., воспитатель						
Начало 02.09.2024 год – год						
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)						

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

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

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

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