

ПРИНЯТ
педагогическим советом
(протокол от 23.08 2024 г. № 1)

Утверждаю:
заведующий
МКДОУ «Детский сад №4»
_____ Е.А.Гончарова
приказ от 02.09.2024 №105 - ОД

Программа по наставничеству
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 « Сказка»
Наставника : Волобуевой Валентины Ивановны

Содержание

1.	Паспорт Программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Содержание Программы	5
3.1	Система работы с начинающими воспитателями	5
3.2	Этапы реализации Программы	5
3.3	Формы работы наставника с начинающими воспитателями	8
3.4	Примерный план работы наставника начинающими воспитателями	8
4.	Приложения:	
4.1	Приложение 1. Форма персонализированной программы наставничества	12
4.2	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности начинающего воспитателя	12
4.3	Приложение 3. Анкета для начинающего воспитателя (вводная)	13
4.4	Приложение 4. Анкета наставника для анализа промежуточных результатов работы	15
4.5	Приложение 5. Анкета начинающего воспитателя для анализа промежуточных результатов работы	16
4.6	Приложение 6. Диагностическая карта оценки теоретических знаний и практических умений начинающего воспитателя	17
4.7	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	19

Паспорт программы

Наименование практики наставничества(далее -практика)	"Школа молодого педагога"
Образовательная организация, где реализовывалась практика	Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад №4"
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	"Воспитатель-воспитатель"

Ф,И.О. наставника, занимаемая должность, педагогический стаж в данной должности, ФИО наставляемого, занимаемая должность, педагогический стаж в данной должности	Наставник: Волобуева Валентина Ивановна-35 лет, 8 месяцев Наставляемый: Головина Екатерина Викторовна- педагогический стаж- 1 год. Наставляемый : Вытовтова Елена Александровна- педагогический стаж- 6 месяцев.
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	Создание психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов.
Цель и задача практики	Цель: создание социальной ситуации развития наставляемого в процессе адаптации и закреплению его в системе образования. Задачи: - содействовать повышению правового и социально- профессионального статуса наставников; - обеспечивать соответствующую помощь в формировании информационно-коммуникативной среды наставничества; оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях; - способствовать формированию единого научно- методического сопровождения наставников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.
Уникальность практики	Сопровождение молодого специалиста
Необходимые ресурсы(финансовые, кадровые,	Кадровые: активные, инициативные, творческие педагоги-наставники. Информационные(материально-технические): цифровые ресурсы, в том числе интерактивное и мультимедийное

материально-технические и др.) для реализации практики	оборудование. Методические: образовательная программа, методические пособия, собственные разработки.
Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов	1-й этап-адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. 2-й этап- основной-проектировочный) Наставник вместе с наставляемым разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития наставляемого. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает ему собственную программу самосовершенствования. Наставник курирует проведение занятий, родительских собраний, участие молодого педагога в заседаниях Педагогического совета, разработку презентации на себя, как педагога. 3-й этап-контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности наставляемого, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.
Результаты и эффекты практики-изменения, которые влекут за собой реализация практики	1. Познание себя и ориентация ценности саморазвития; 2. Сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умения моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс; 3. Раскроется творческий потенциал молодого педагога; 4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость; 5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов повышения их уровня готовности к педагогической деятельности.
Риски	Разногласия между требованиями системы образования и личными интересами, возможностями молодого

	специалиста, недостаточная готовность и мотивация педагогов к инновационной деятельности.
Контактные лица, ответственных за взаимодействие по вопросам реализации практики	Тел.: <u>89030277401</u> Волобуева Валентина Ивановна

Пояснительная записка

Программа наставничества нацелена на работу с педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 1 год.

Цель:

Оказание практической помощи молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и умений, повышение их педагогического мастерства и развитие профессиональных компетенций.

Задачи:

1. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания дошкольников, умению практической реализации теоретических знаний.

2. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; помочь овладеть начинающему педагогу конкретными знаниями и умением применять теорию на практике;
3. Повысить уровень организации образовательной деятельности;
4. Консультировать по вопросам ведения документации;
5. Оказать помощь в постановке целей, задач ОО и ее организации, организации режимных моментов, индивидуальной работы;
6. Разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;
7. Организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий в ДОУ.

Формы и методы работы педагога – наставника с молодым специалистом:

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

Деятельность наставника:

- 1- й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- 2- й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
- 3- й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Сведения	о наставляемом	о педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Головина Екатерина Викторовна	Волобуева Валентина Ивановна
Образование	среднее профессиональное	среднее

		профессиональное
Какое учебное заведение окончил	ОБПОУ «Обоянский гуманитарно-технологический колледж»	Обоянское педагогическое училище
Педагогический стаж	1 год 3 месяца	35 лет, 8 месяцев
Место работы	МКДОУ «Детский сад №4»	МКДОУ «Детский сад №4»
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Специальность и квалификация	Воспитатель дошкольного возраста	Воспитатель детского сада
Учебная нагрузка	1,0 ставка	1,0 ставка
Группа	ранний возраст	Ранний возраст
Квалификационная категория	не имеет	не имеет

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Сведения	о наставляемом	о педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Вытовтова Елена Александровна	Волобуева Валентина Ивановна
Образование	среднее профессиональное	среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	Обоянский гуманитарно-технологический колледж	Обоянское педагогическое училище
Педагогический стаж	1 год 3 месяца	35 лет, 8 месяцев
Место работы	МКДОУ «Детский сад №4»	МКДОУ «Детский сад №4»
Должность	Воспитатель	Воспитатель
Специальность и квалификация	Дошкольное образование	Воспитатель детского сада
Учебная нагрузка	1,0 ставка	1,0 ставка
Группа	ранний возраст	ранний возраст
Квалификационная категория	не имеет	не имеет

План работы педагога-наставника Волобуевой В.И. с молодым специалистом Головиной Е.В.

Месяц	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	Изучение локальных нормативных актов "МКДОУ детский сад №4" Анкетирование Оказание помощи в организации качественной работы с документацией (план по самообразованию, план по воспитательно - образовательной работе с детьми)	Собеседование Консультация Ответы на интересующие вопросы

	Оформление документации группы Родительское собрание	
Октябрь	«Педагогическая стрессоустойчивость»	Помощь в подборе диагностического материала Тестирование
Ноябрь	Родительское собрание Моделирование педагогических ситуаций. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Помощь в организации и проведении собрания
Декабрь	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегам Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего воспитателя	Просмотр и обсуждение
Январь	РППС в группе раннего возраста. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»	Консультация Памятка
Февраль	Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей. «Как подготовиться к докладу, выступлению»	Наблюдение Помощь в подборе дидактических игр во второй младшей группе Памятка
Март	«Правильно оформляем конспект занятия» «Формы и виды анализа занятия» «Виды анализа детской деятельности»	Консультация Памятка
Апрель	Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления Проанализировать работу воспитателя по формированию у младших дошкольников самостоятельности в процессе самообслуживания	Консультация Посещение режимных моментов
Май	Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. Оформление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год.	Совместная деятельность

План работы с молодыми специалистами (2-й год)

**План работы педагога-наставника Волобуевой В.И.
с молодым специалистом Вытовтовой Е.А**

Сроки	Содержание	Форма проведения
Сентябрь	« Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе) Ознакомление с ФОП.	Собеседование Консультации
В течении учебного года	Правила оформления документации. Посещение занятий опытного педагога с целью наблюдения и последующего анализа Разработка тематических планов и планов воспитательной работы Подготовка к участию в конкурсах	Наблюдение, анализ, консультации
Сентябрь	Реализация планов работы наставника и молодого специалиста	Заседание МО
В течении учебного года	Посещение занятий мероприятий молодого специалиста.	Взаимопосещение
Октябрь	Правила оформления документации. Составление графика посещений занятий молодого специалиста.	Консультации
Ноябрь	Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы)	Групповая
Ноябрь	Анализ занятия. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы. «Портфолио» воспитателя	Практикум.

Декабрь	Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся. Методика проведения мероприятий и праздников.	Круглый стол
Январь	Работа по организации развития и совершенствования групповой. Работа с портфолио обучающихся.	Консультация
В течении учебного года	Проектная работа на занятиях Знакомство с новыми педагогическими технологиями.	Работа в составе творческой группы. Заседания МО
Февраль	Организация самостоятельной деятельности детей.	Практическое занятие
Март	Формы и методы организации досуга в детском саду	Групповая
Апрель	Выступление на заседании МО	Консультация
Май	Подведение итогов работы. Анализ успеваемости обучающихся.	Круглый стол. Заседание МО

План работы с молодыми специалистами (1-й год)

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой. У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на учебный год

Наставляемый: _____
(Ф.И.О. начинающего педагога)

Возрастная группа (в которой работает наставляемый): _____

Наставник:

Форма наставничества:
(Ф.И.О. наставника, должность)

Цель: _____

Задачи:

Сроки реализации программы:

№	Запланированные мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

- Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
 - Культура ведения документации.
 - Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
 - Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
 - Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
 - Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
 - Использование инновационных форм, методов образования.
 - Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
 - 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.

АНКЕТА (ВВОДНАЯ) ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

- *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 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)
- *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;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите)

• *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)_

• *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 НАСТАВНИКА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый наставляемый!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых педагогических работников в нашем Учреждении.

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

№ п/п	Вопросы:	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый?	
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, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого 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 наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
	в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
	личные консультации в заранее определенное время	
	личные консультации по мере возникновения необходимости	
	поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в Учреждении: _____

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО В ЦЕЛЯХ АНАЛИЗА ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

Уважаемый воспитатель!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашем Учреждении адаптацию новых педагогических 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.

- 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

- 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

- 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

- Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

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

- 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

- Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?
- Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?
- Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

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	Оценки			
		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 ДО Учреждения				
2	Проектирует и планирует развитие личных качеств ребенка по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО Учреждения				
3	Отбирает наиболее важные материал и содержание по освоению воспитанниками каждой образовательной области ООП ДО Учреждения				
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 ДО Учреждения				

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 ДО <u>Учреждения</u>				
6	Способен сочетать требования к воспитанникам и родителям с глубоким уважением к ним				
<i>Аналитические знания и умения</i>					
1	Анализирует свою работу и соотносит результаты с поставленными целями по ООП ДО Учреждения				
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