

**Педагогический проект
«Школа молодого педагога»**

Номинация «Индивидуальная модель наставничества»

Разработчик:
воспитатель
МБДОУ «Центр развития
ребёнка -детский сад № 50
«Непоседа»
г.Новочебоксарска»
Елисеева Ирина Валериевна

Содержание

Паспорт проекта	3
Пояснительная записка	Ошибка! Закладка не определена.
Проектная часть	10
Заключение.....	16
Литература.....	18
Приложения.....	19

Паспорт проекта

1.	Название проекта	Педагогический проект «Школа молодого педагога»
2.	Основание для разработки проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Конвенция ООН о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989); 3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27 октября 2011 г. № 2562 г. Москва «Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении»; 4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; 5. Указ главы Чувашской Республики от 30.04.2019 г. № 54 «О развитии института наставничества в Чувашской Республике» 6. Устав МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 50 «Непоседа» г.Новочебоксарск»; 7. Основная образовательная программа МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 50 «Непоседа» г.Новочебоксарск».
2.	Цель проекта.	Развитие профессиональной компетентности молодого педагога
3.	Задачи проекта.	<ul style="list-style-type: none"> ● привить молодому специалисту интерес к педагогической профессии; ● ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развивать способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;

		<ul style="list-style-type: none"> • формировать ответственное и творческое отношение к организации образовательного процесса; • адаптация к корпоративной культуре образовательной организации, к ее традициям, нормам и правилам поведения; • оказать помощь молодому специалисту в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта; • обучить молодого специалиста в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда.
4.	Ожидаемый результат проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста; • сформируется у молодого педагога потребность в постоянном пополнении педагогических знаний; • сформируется умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал; • возрастёт уровень самообразования, самоорганизации, саморазвития.
5.	Срок реализации проекта.	1 учебный год

Пояснительная записка

«Наставничество-это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в её «здоровье»».

Дэвид Майстер.

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно - правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. На современном этапе система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что

они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же высокого и безупречного профессионализма.

Педагогический проект «Школа молодого педагога» разработан с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Гипотеза:

Если осуществить адресный, точечный подход, используя новые формы работы с молодыми кадрами и создать условия для освоения современных технологий, тем скорее наметится индивидуальная траектория роста.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками дошкольного учреждения не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому вопрос наставничества актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Цель: Развитие профессиональной компетентности молодого педагога.

Задачи:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической профессии;
- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развивать способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- формировать ответственное и творческое отношение к организации образовательного процесса;
- адаптация к корпоративной культуре образовательной организации, к ее традициям, нормам и правилам поведения;
- оказать помощь молодому специалисту в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучить молодого специалиста (стажера) в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда.

Ожидаемый результат:

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста;
- сформируется у молодого педагога потребность в постоянном пополнении педагогических знаний;
- сформируется умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал;
- возрастет уровень самообразования, самоорганизации, саморазвития.

Концептуальность разработки проекта.

Период вхождения начинающего 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. Немаловажную роль играет благоприятная атмосфера внутри ДОУ, где в первую очередь администрация и педагогический коллектив готовы поддерживать и оказывать всестороннюю помощь начинающему педагогу на протяжении всего адаптационного периода молодого специалиста.

Участники проекта:

- администрация ДОУ;
- педагоги коллектива ДОУ;
- молодые педагоги ДОУ.

Срок реализации проекта - 1 учебный год (сентябрь – май)

Контроль за реализацией проекта:

- Администрация ДОУ;

Принципы реализации проекта:

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения);
- Принцип «выращивания» (создание условий для постепенного расширения сознания, поэтапного развития личности педагога);
- Принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки на осознание ценности и значимости индивидуального развития каждого);
- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов);
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога);

- Принцип самоопределения (осознание себя как уникальной и особенной личности, осознание своих возможностей в достижении ситуации успеха в деле, действии или деятельности);
- Принцип психологической поддержки (помощь в определении личностных качеств).

Условия реализации проекта:

1. Нормативно-правовое обеспечение:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Конвенция ООН о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989);
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27 октября 2011 г. № 2562 г. Москва «Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении»;
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
5. Указ главы Чувашской Республики от 30.04.2019 г. № 54 «О развитии института наставничества в Чувашской Республике»
6. Устав МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 50 «Непоседа» г.Новочебоксарск»;
7. Основная образовательная программа МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 50 «Непоседа» г.Новочебоксарск».

2. Кадровое, финансовое и материальное обеспечение проекта:

1. Кадровое обеспечение проекта:

- Административный персонал ДОУ;
- Педагогический персонал ДОУ.

2. Материально-техническое обеспечение проекта:

- Ресурсы ДОУ.

Проектная часть

Этапы реализации проекта

- I. Подготовительный
- II. Основной (реализационный)
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга.

II этап Основной (реализационный) включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и

методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Направления деятельности по работе с молодыми специалистами:

1. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
2. Диагностика и мониторинг роста профессионального мастерства начинающего педагога.
3. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
6. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
7. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
8. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Самообразование по вопросам организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству:
наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещения, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на

совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации проекта - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Механизм реализации проекта:

Реализация данного проекта рассчитана на 1 учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми) педагогами, старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией проекта включает: посещение занятий, родительских собраний и других

мероприятий, проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

План работы

«Школы молодого педагога»

№	Тема	Месяц	Содержание деятельности	Ответственный
1	Консультация: - Изучение нормативно-правовой базы. - Организация учебно - воспитательного процесса в ДОУ. - Ведение документации дошкольного учреждения. - Кодекс этики. - Мастер – класс: - Проведение педагогической диагностики - Заполнение карт индивидуального развития детей.	Октябрь 2020г	Повторить содержание программы и нормативных документов, знакомство с планом ведения документации воспитателя на группе Закреплять умение педагогов проводить педагогическую диагностику и заполнять нормативные карты развития.	Старший воспитатель, педагог-наставник.
2	Консультации: - Планирование воспитательно-образовательного процесса. - Планирование и организация работы по самообразованию.	Ноябрь 2020г	Познакомить начинающего педагога с видами планирования (перспективно-тематическое, календарное и пр.) Ориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, оформлении необходимых документов	Старший воспитатель педагог-наставник.
3	Консультация: «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов».	Декабрь 2020г	Систематизировать знания об особенностях организации режимных моментов с детьми старшего дошкольного возраста.	Старший воспитатель, педагог-наставник.
4	Практикум: «Детское экспериментирование. Организация и проведение экспериментов с дошкольниками. Занимательные опыты и эксперименты». Памятка: «Центр экспериментирования в группе детского сада»	Январь 2021г	Расширять знания педагога о развитии познавательного интереса и познавательной активности детей дошкольного возраста средствами экспериментальной деятельности. Формировать представление о правильной организации экспериментирования с детьми	Старший воспитатель, педагог-наставник.

5	Семинар - практикум: «Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя». Памятка: «Центр музыки в группе»	Февраль 2021г	Раскрыть сущность взаимодействия специалистов для достижения наилучших результатов развития детей	Старший воспитатель, муз. руководитель, педагог-наставник.
6	Круглый стол: - Формы работы с родителями». Памятка: «Советы по проведению родительских собраний». - Общение воспитателя с родителями воспитанников.	Март 2021г	Ориентировать педагога на выбор оптимальных форм работы с семьями воспитанников. Раскрыть сущность традиционных и нетрадиционных форм работы с родителями Познакомить со стилями общения педагога с родителями воспитанников	Старший воспитатель, педагог-наставник
7	Мастер – класс: «Организация РППС в группе»	Апрель 2021г	Оказать помощь начинающему педагогу в вопросах организации РППС в соответствии с ФГОС ДО	Старший воспитатель, педагог-наставник
8	Консультация: «Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. Проектная технология». Выставка методической литературы по теме. Рефлексия работы «Школы молодого воспитателя» - открытый показ одного из видов детской деятельности. Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год.	Май 2021г	Создание условий, раскрывающих творческий и интеллектуальный потенциал дошкольников, ориентированных на диалогическое взаимодействие детей, родителей и педагогов, способствующих самопознанию и саморазвитию всех участников педагогического процесса Подведение итогов работы Школы. Определение перспектив на следующий учебный год	Старший воспитатель, педагог – наставник. Молодой специалист

Заключение

Наставничество - одна из форм сотрудничества, систематическая индивидуальная работа опытного воспитателя по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения, для формирования компетенции, для создания условий и ситуаций развития детей соответствующей специфике дошкольного возраста.

Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Для успешной адаптации начинающих педагогов основным видом их познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное адаптационное усовершенствование.

Высокий уровень наставничества в учреждение и его эффективность объясняются тем, что:

- наставничество предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Результаты реализации проекта «Школа молодого педагога» доказывают необходимость применения инновационных форм активизации профессионального роста воспитателей. Их использование в системе методической службы детского сада способствовало:

- во-первых, повышению квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следование общим целям, интересам и политике дошкольного учреждения;
- во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-наставниками, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержке молодым воспитателям-специалистам;
- в-третьих, формирование в детском саду такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для учреждения образования, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех ДООУ, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Таким образом, процесс профессиональной адаптации у каждого педагога индивидуален и зависит от множества факторов, но в целом он связан с понятием «адаптированность», которая определяется как освоение норм профессиональной деятельности. Достижение соответствия нормам обеспечивает качественную профессиональную деятельность, оптимальную работоспособность и является базой, фундаментом, неременным условием для развития творческих способностей педагога, совершенствования профессионального мастерства, формирования индивидуального стиля деятельности.

Литература

1. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2006.
2. Вершинина Н. Б., Суханова Т. И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: Справочно- методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
3. Дубравина С. А., Сергеева И. А. Повышение уровня адаптации педагогов к ДОУ, Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения № 8, 2012
4. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: учеб.пособие для высш. учеб. заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия» , 2007. – 176 с. – (Профессионализм педагога).
5. Левина Е.А. Организация работы с молодыми специалистами. Управление дошкольным образовательным учреждением №2, 2017
6. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ/Л.Т.Львова//Справочник старшего воспитателя,- 2008.-№11
7. Микляева Н.В., Микляева Ю.В. 2008. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис-Пресс.
8. Якуш О. Е. Проблема адаптации молодых педагогов в современном дошкольном образовательном учреждении, 2011.
9. Семенова Г. М. Модель организации работы с молодыми специалистами. <https://nsportal.ru/detskii-sad/vospitatelnaya-rab> .
10. <http://www.resobr.ru/article/5196-sistema-raboty-starshego-vospitatelya-detskogo-sada-s-molodymi-spetsialistami>
11. <https://www.maam.ru/detskijasad/-organizacija-raboty-nastavnichestva-v-doshkolnom-uchrezhdeni.html>

Приложения

ГОРОД НОВОЧЕБОКСАРСК ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОРОД НОВОЧЕБОКСАРСК ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ

«АЧАСЕНАМУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД № 50 «НЕПОСЕДА»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД № 50 «НЕПОСЕДА»

(МБДОУ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №50«НЕПОСЕДА»)

(МБДОУ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №50«НЕПОСЕДА»)

П Р И К А З

от «19» октября 2020г.

№ 365

г.Новочебоксарск

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса, положением о наставничестве МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 50 «непоседа», с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых специалистов в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 50 «Непоседа»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- 1.1. Положение о наставничестве в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 50 «Непоседа» (приложение 1).
- 1.2. Методические рекомендации по развитию наставничества в образовательной организации (приложение 2).
- 1.3. Анкету для молодых педагогов (приложение 3).
- 1.4. Памятку молодому воспитателю (приложение 4).
- 1.5. Примерный план работы наставников (приложение 5).
- 1.6. Примерную форму индивидуального плана по осуществлению наставничества (приложение 6);
- 1.7. Форму отчета о проделанной работе по организации наставничества (приложение 7).

2. Старшему воспитателю :

- 2.1. изучить в срок до 01.10.2020 года Положение о наставничестве (далее - Положение о наставничестве), утвержденного вышеназванным приказом.
- 2.2. установить на системной основе наставничества над лицами, впервые принятыми на работу, а также над специалистами, переведенными на другую должность, руководствуясь Положением о наставничестве;
- 2.3. представить руководителю ежегодно в срок до 15 мая отчет о проделанной работе по организации наставничества по установленной форме (приложение № 7 вышеназванного приказа);
- 2.4. издать приказ наставников в соответствии с Положением о наставничестве;

2.5. подготовить план работы наставника (приложение №5 вышеназванного приказа) и индивидуального плана по осуществлению наставничества (приложение №6 вышеназванного приказа) в соответствии Положением о наставничестве – не позднее 5 рабочих дней с даты издания приказа о назначении наставника.

2.6. информацию о наставничестве и молодых специалистах разместить на сайте образовательной организации.

3. Старшего воспитателя, назначить куратором наставников молодых педагогов МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 50 «Непоседа»

4. Закрепить на 2020/2021 учебный год воспитателя Елисееву Ирину Валериевну наставником молодого специалиста – воспитателя Ивановой Алисы Валериевны.

5. Наставнику Елисеевой И.В.:

– разработать план индивидуального наставничества в срок до 30.10.2020;

– осуществлять взаимодействие с наставляемым в соответствии с индивидуальным планом наставничества и положением о наставничестве в течение срока, установленного пунктом 1 настоящего приказ;

– представить отчет о результатах наставничества на августовском педсовете.

6. Наставляемой Ивановой А.В.:

– изучить и использовать опыт наставника в своей работе;

– выполнять задания и рекомендации наставника.

7. Данный приказ рассмотреть на педагогическом совете.

8. Делопроизводителю Пшеничниковой Е.В. ознакомить с настоящим приказом указанных в нем работников под подпись.

9. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

Е.Ю.Яковлева

С приказом ознакомлены:

Положение о наставничестве в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 50 «Непоседа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 50 «Непоседа» (далее – организация), права и обязанности наставников и молодых специалистов (стажеров).

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении (Глоссарии):

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации. Разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся.

Молодой специалист (стажер) – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления; новый работник организации, прикрепляемый к наставнику.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом (стажером), направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников, реализации программ внеурочной деятельности и др.

Правовая основа наставничества – настоящее Положение, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, должностные обязанности педагогических работников.

2. Цели и задачи дошкольного наставничества

2.1. Целью дошкольного наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам (стажерам) в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег; повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения стажерами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации.

2.2. Основными задачами дошкольного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам (стажерам) интереса к педагогической профессии, сохранение и увеличение численности педагогических коллективов;
- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- формирование ответственного и творческого отношения к организации образовательного процесса;
- адаптация к корпоративной культуре образовательной организации, к ее традициям, нормам и правилам поведения;

- оказание помощи молодому специалисту (стажеру) в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение молодого специалиста (стажера) в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;

3. Организационные основы дошкольного наставничества

3.1. Дошкольное наставничество оформляется приказом заведующего на основании решения педагогического совета.

3.2. Руководство деятельностью наставников в масштабе детского сада осуществляет старший воспитатель.

3.3. Старший воспитатель подбирает кандидатуру наставника из числа наиболее опытных педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стабильно высокие показатели в области обучения, воспитания и развития воспитанников, опыт методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом; обладающих гибкостью и деликатностью в общении; имеющих стаж педагогической деятельности не менее десяти лет, в том числе не менее пяти лет по предмету наставничества.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых специалистов. Как правило, опытный педагог назначается наставником на срок не менее одного года.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании педагогического совета, согласовываются с старшим воспитателем, утверждаются на заседании педагогического совета. На основании решения педагогического совета издается приказ заведующим об организации наставничества.

3.6. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с начала трудовой педагогической деятельности молодого специалиста.

3.7. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым специалистом (стажером) в период наставничества. Оценку эффективности работы наставника осуществляет педагогический совет дошкольного учреждения.

4. Обязанности наставника

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- вводить молодого специалиста в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- контролировать и оценивать проведение молодым специалистом учебных занятий и внеурочных мероприятий;

- изучать профессиональные и нравственные качества молодого специалиста, его увлечения, наклонности, круг досугового общения, его отношение к педагогической деятельности, дошкольному коллективу, воспитанниками, их родителям (законным представителям);
- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального и нравственного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- контролировать выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста;
- привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5. Права наставника

- в случае надобности и с согласия старшего воспитателя подключать к работе с молодым специалистом других педагогических работников детского сада;
- получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

6. Обязанности молодого специалиста (стажера)

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативно-правовые акты, определяющие требования к организации образовательного процесса в школе, к его результатам, должностные обязанности педагога, требования охраны труда и техники безопасности, права и обязанности обучающихся и их родителей (законных представителей);
- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития воспитанников;
- использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые занятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства, заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.
- правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7. Права молодого специалиста (стажера)

- вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы молодого специалиста, давать по ним разъяснения;
- посещать организации социальных партнеров по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию в организациях системы повышения квалификации;
- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя:

8.2. Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для наставничества;
- оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы дошкольного наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт дошкольного наставничества;
- определять меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами (стажером) несет старший воспитатель.

9. Документы, регламентирующие дошкольное наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ заведующего об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета,
- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

Приложение 2 к приказу № №365 от 19.10.2020г

Методические рекомендации по развитию наставничества

в образовательной организации

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы дошкольного наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению дошкольной документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- определение направлений повышения квалификации;
- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;
- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Руководитель образовательного учреждения совместно с старшим воспитателем, педагогом наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы

взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексуют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;

- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы «Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса».

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация детского сада и наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;
- организация работы с неуспевающими воспитанниками;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Администрация детского сада или воспитатель-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

АНКЕТА для молодых педагогов

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 учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении занятий
- проведении внегрупповых мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с воспитанниками , их родителями
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников на занятии
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников
- развивать творческие 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 учебно-познавательной деятельности воспитанников
- учет и оценка знаний воспитанников
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Приложение 4 к приказу № №365 от 19.10.2020г

ПАМЯТКА молодому воспитателю

Уважаемый молодой коллега! Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как воспитателю -наставнику поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в детском саду воспитателем.

Любая деятельность начинается с планирования работы. Не забудьте, составляя план работы:

- сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в детском саду не первый год);
- написать характеристику группы);
- определить цель, поставить воспитательные задачи.

Постарайтесь спланировать экскурсии, развлечения, темы родительских собраний.

Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

Вы можете включить в план работы следующие разделы:

- занятия;
- участие в общедошкольных мероприятиях;
- дела группы;
- работа с родителями;
- индивидуальная работа с воспитанниками

Приготовьтесь к тому, что воспитатель ведет следующую документацию:

- рабочие тетради ;
- журнал посещаемости;
- план воспитательной работы ;
- личные дела воспитанников;
- психолого-педагогические карты изучения личности воспитанников (по необходимости);
- папки с разработками воспитательных мероприятий.

Составьте себе памятку:

- группа, закреплённая за вами;
- прикрепленный дошкольный участок;
- день выпуска общедошкольной или групповой газеты;
- - список многодетных и социально не защищенных семей;
- сведения об воспитанниках группы и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;
- педсоветы в квартал 1 раз ;
- расписание занятий группы;
- расписание по личной учебной нагрузке;
- состав родительского комитета (если есть Попечительский совет, то указать представителя от группы);
- дни рождения воспитанников по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых могут принять участие родители.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН

работы наставника на период с 30.10.2020 г по 31.08.2021г

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Отметка о выполнении	Примечание
1.	Изучить анкетные данные специалиста			
2.	Ознакомить специалиста с историей и традициями ОУ			
3.	Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ			
4.	Провести со специалистом беседу о профессиональной этике			
5.	Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу			
6.	Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий			
7.	Оказать методическую помощь			
8.	На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы взаимодействия с другими организациями			
9.	Подготовить характеристику на закрепленного специалиста			

ФИО наставника Подпись наставника

«__» _____ 20__ г.

Приложение 6 к приказу №365 от 19.10.2020г

Примерная форма индивидуального плана по осуществлению наставничества над молодым педагогом

№ п/п	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
ДАТА				
1.				
2.				
ДАТА				
1.				
2.				

Приложение 7 к приказу №365 от 19.10.2020г

Отчет о проделанной работе по организации наставничества за 2020-2021 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 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)	

ет)						
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
<p>Руководитель _____</p> <p>« _____ » _____ 20 _____ г.</p> <p>подпись _____ Ф.И.О. _____</p> <p>Наставник _____</p> <p>« _____ » _____ 20 _____ г.</p> <p>подпись _____ Ф.И.О. _____</p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____</p> <p>« _____ » _____ 20 _____ г.</p>						