

**1.Общие положения**

* 1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в СП ГБОУ СОШ №6 г.о.Отрадный Детский сад №15 г.о.Отрадный Самарской области, права и обязанности наставников и стажеров.
  2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество - форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрейшего овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник - более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Молодой специалист — новый работник организации, прикрепляемый к наставнику.

1. **Цели и задачи наставничества**
   1. Целями наставничества являются адаптация молодого специалиста к работе в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, 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. Основными задачами наставничества являются:

* оказание помощи молодому специалисту в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
* обучение молодого специалиста в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
* содействие достижению молодого специалиста высокого качества труда;
* вхождение в молодого специалиста трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
* воспитание у молодого специалиста чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

1. **Организационные основы наставничества**
   1. Наставничество в организации вводится на основании приказа руководителя СП ГБОУ СОШ №6 г.о.Отрадный Детский сад №15.
   2. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

* высокий уровень профессиональной подготовки;
* наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
* развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
* способность и готовность делиться профессиональным опытом;
* стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.
  1. Работник назначается наставником с его письменного согласия.
  2. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух молодых специалистов.
  3. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного молодому специалисту.

1. **Права и обязанности наставника**
   1. Наставник имеет право:

* требовать от молодого специалиста выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
* принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого специалиста, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
* участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого специалиста и планировании его дальнейшей работы в организации.
  1. Наставник обязан:
* ознакомить молодого специалиста с основами корпоративной культуры организации;
* изучить профессиональные и нравственные качества стажера, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
* оказать молодому специалисту индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
* разработать индивидуальную программу наставничества для молодого специалиста;
* личным примером развить положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
* информировать молодого специалиста о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;
* развить у молодого специалиста стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
* способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
* с учетом деловых и морально-психологических качеств молодого специалиста содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
* составить характеристику на молодого специалиста
* заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 1).
  1. Ответственность наставника:
* наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
* при отказе от продолжения стажировки двух молодых специалистов подряд наставник лишается статуса наставника.

1. **Права и обязанности стажера**
   1. Молодой специалист имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.
   2. Молодой специалист обязан:

* ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
* выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка,
* проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 2).

1. **Анализ работы** молодого специалиста
   1. Предварительный анализ работы молодого специалиста осуществляется по истечении первого и второго месяца его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

* анализ процесса адаптации работника в организации;
* выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
* обозначение сильных и слабых сторон работника;
* обсуждение того, что необходимо улучшить;
* необходимая помощь со стороны организации.
  1. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации стажера.
  2. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием молодого специалиста разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию молодого специалиста.

1. **Порядок установления доплаты за наставничество**
   1. За увеличенный объём работы в связи с деятельностью педагогического работника по повышению квалификации молодого специалиста устанавливается доплата из базового фонда оплаты труда за организацию системы наставничества, методического сопровождения молодых специалистов в размере 2000 рублей. Размер доплаты в каждом случае определяется с учетом количества учеников (стажеров) и уровня их подготовки. Установление доплаты осуществляется при помощи приказа по учреждению по представлению заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений детских садов на определенный период с составлением дополнительного соглашения с работником. Доплата за наставничество является частью зарплаты.
   2. Результаты работы наставника в структурном подразделении детский сад учитываются при установлении ему стимулирующих выплат с учетом следующих критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников:

Раздел 1.Эффективное применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий:

* Продуктивное участие в методической деятельности СП ГБОУ СОШ №6 г.о.Отрадный Детский сад №15 (педсоветах, семинарах-практикумах, мастер-классах, консультациях для педагогов, форумах, педагогических мастерских)
* Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта
* Очное выступление на конференциях, форумах и семинарах (выше уровня образовательного учреждения)
* Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, в том числе участие в составе экспертных/рабочих групп

Баллы за участие в мероприятиях по данным критериям выставляются и наставнику и наставляемому (молодому специалисту), а также при решении вопроса о его аттестации и награждении.

Приложение 1

**Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.**

структурное подразделение

государственное бюджетное общеобразовательное учреждения

Самарской области

средняя общеобразовательная школа №6 городского округа Отрадный

Самарской области Детский сад № 15

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года работы**

(первого; второго; третьего)

**в должности «воспитатель»**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. молодого педагога)

**на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год.**

Педагог-наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

202\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата проведения  (месяц, период) | Тема | Вопросы для обсуждения | Форма проведения | Ожидаемый результат |
|  |  |  |  |  |

Приложение 2

**Показатели системы оценки**

**профессиональной деятельности молодого педагога**

1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2.Культура ведения документации.

3.Удовлетворение образовательных потребностей 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.

Приложение 3

**Анкета для педагога наставника**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос | Оценка  (по шкале от 1 до 5) |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было  посвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было  посвящено проработке практических навыков? |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к  самостоятельному исполнению должностных обязанностей  благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень  профессионализма молодого педагога? |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является  наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?  Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |  |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми  правилами поведения; |  |
| – освоение практических навыков работы; |  |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; |  |
| – освоение административных процедур и принятых правил  делопроизводства |  |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете  наиболее эффективным?  Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |  |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по  электронной почте; |  |
| – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; |  |
| – личные консультации в заранее определенное время; |  |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; |  |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий |  |
|  |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации

Приложение 4

**Анкеты для молодого педагога**

**Вводная анкета**

1.Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да

- Нет

- Частично

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

- в календарно-тематическом планировании

- в составлении 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):

- cамообразованию

- практико-ориентированному семинару

- курсам повышения квалификации

- мастер-классам

- творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника

- школе молодого педагога

-другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

- оценка достижений воспитанников, динамики развития

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

- другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Продолжение приложения 4

**Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

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

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

- каждый день;

- один раз в неделю;

- 2–3 раза в месяц;

- вообще не встречались;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

- 3,5–2,5 часа в неделю;

- 2–1,5 часа в неделю;

- полчаса в неделю;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

- 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Приложение 5

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

**Инструкция:** Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Прогностические навыки** | Оценка | | |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО |  |  |  |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО |  |  |  |
| 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 |  |  |  |
| Организаторские и коммуникативные навыки | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана |  |  |  |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия |  |  |  |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения 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 |  |  |  |
| Аналитические навыки | | | | |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО |  |  |  |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков |  |  |  |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе |  |  |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |

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

Рекомендации: В дальнейшем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_навыки, в особенности навыки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Приложение 6

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**

**за \_\_\_\_\_\_\_ учебный год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| СП ГБОУ СОШ № 6 г.о. Отрадный Детский сад № 15 | | | | | | | | | | |
| 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 отсутствует) | | 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 | | Коммен-тарии | |
| 1 |  | |  |  | |  |  | |  | |
| 2 |  | |  |  | |  |  | |  | |
| 3 |  | |  |  | |  |  | |  | |
| 4 |  | |  |  | |  |  | |  | |
| 5 |  | |  |  | |  |  | |  | |
| **Предварительная оценка** (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | | | | | |  |
| **Итоговая оценка** (с учетом корректировок руководителя) | | | | | | | | | |  |
| Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись Ф.И.О.  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.  Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись Ф.И.О.  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.  Педагог с результатами наставничества ознакомлен  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  подпись Ф.И.О.  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. | | | | | | | | | | |