

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 320 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

660094, г. Красноярск, ул. Щорса, д.59, тел. 8 9391) 237-66-31 e-mail: dou320@mailkrsk.ru
ОГРН / 1022401949690, ИНН / КПП 2461024039 / 246101001

ПРИНЯТО:

заседание Малого Педагогического

совета МБДОУ №320

Протокол № 2 от « 20 » 10 2022 г.



СВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №320

№ 320 Е.М.Картавец

Приказ № 1 от « 20 » 10 2022 г.

ПРОГРАММА

наставничества в МБДОУ № 320

Красноярск, 2022

Содержание

1. Паспорт программы.....	
2. Пояснительная записка.....	
3. Нормативные основы наставничества.....	
4.Содержание программы.....	
4.1. Система работы с молодыми педагогами.....	
4.2. Этапы реализации программы.....	
4.3. Формы работы педагога наставника.....	
4.4. Примерный план работы педагога наставника с наставляемым педагогом.....	
5. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (модели) наставничества.....	
6. Риски в работе наставничества и управленческие решения.....	
7. Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 320 на период 2022– 2024 гг.	
Приложение 1.	
Приложение 2. Форма персонализированной программы профессионального становления молодого педагога.....	
Приложение 3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	
Приложение 4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	
Приложение 5. Анкеты для молодого педагога.....	
Приложение 6. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.....	
Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ № 320
Организация исполнитель	МАДОУ № 320
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3 лет.
Срок реализации	2 года (октябрь 2022г. – май 2024г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-октябрь 2022г.) 2 этап – практический (ноябрь 2022г. – апрель 2024г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.)
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

2. Пояснительная записка

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри ДОУ, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей. Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно - методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Дошкольное сообщество - сотрудники образовательной организации, воспитанники, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на **следующие принципы**:

-принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

-принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

-принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

-принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

3. Нормативные основы наставничества

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Нормативные правовые акты МАДОУ № 40

- Устав МБДОУ № 320
- Программа развития МБДОУ № 320
- Отчет о результатах самообследования МБДОУ № 320
- Коллективный договор
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №320

4. Содержание программы

4.1. Система работы с молодыми специалистами

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

- Сбор информации о молодом педагоге;
- Определение наставника;
- Составление плана, ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут);
- Методические разработки, накопление материала, оформление материала.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Зам.зав. по УВР – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

4.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Примерные цели и формы работы:

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

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

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

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

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

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

4.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

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

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

Формы работы с молодыми педагогами	
ККИПКРО, КГПУ им. В.П.Астафьева, КИМЦ и другие	Уровень ОО
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные, городские методические объединения, семинары, конференции. 3. Региональные, федеральные вебинары. 4. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. 5. Конкурсы профессионального мастерства.	Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Самоанализ собственной деятельности. Обучающие семинары. Практикумы. Анкетирование, опрос. Мастер-класс педагога наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры. Анализ педагогических ситуаций. Диссеминация опыта. Деловая игра. Круглый стол. Конкурс профессионального мастерства. Аттестация

4.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план, образовательный маршрут профессионального становления молодого педагога (далее – ИОМ)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание страницы на сайте наставника и молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями),

		Практикумы по решению педагогических ситуаций	воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
Контроль			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
Мониторинг			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Самостоятельно разработанные конспекты ОД, планы воспитательно-образовательной деятельности

			использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ОД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на СЗД, первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

5. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (модели) наставничества

Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в ДОУ:

руководителя, разделяющего ценности системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- рекреационную зону (методический кабинет, музыкальный зал) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет;
- проектор, экран, электронная доска, ноутбук, принтер, сканер;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность с помощью коллективного договора определять размеры выплат по итогам работы, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности

педагогических работников. Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях).

Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог

- и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога

6. Риски в работе наставничества и управленческие решения

- Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, составлена дорожная карта, оговорены обязанности наставника и наставляемого. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет. Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

- Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Риск встречается в модели «один наставник — один наставляемый». Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы образовательной деятельности, другой — организацию работы по самообразованию, третий — проектную деятельность с детьми. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого педагога в новые виды деятельности.

Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

- Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимо-обогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов - решение вопросов организации обучения в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон. Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы.

7. Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 40 на период 2022– 2024 гг.

**«Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации системы наставничества педагогических работников МБДОУ №320 на
период 2022-2024 г.г.».**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственные
Нормативно-правовое регулирование системы наставничества педагогических работников				
1	Разработка и утверждение локальных актов по реализации системы наставничества педагогических работников МБДОУ №320	-Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ №320, -Бланки согласий наставника и наставляемого, -Приказ о назначении куратора, наставников/наставляемых, -Приказ об утверждении персонализированных программ наставнических групп	август- октябрь 2022, сентябрь 2023	Картавецкая Е.М.- заведующий, Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР
2	Ревизия и внесение дополнений/изменений (при необходимости) в Положение о системе оплаты труда в МБДОУ №320 в части стимулирования педагогических работников, ответственных за осуществление деятельности в качестве наставника	Наличие в локальном акте критериев стимулирования наставников	август 2022, декабрь 2022	Картавецкая Е.М.- заведующий
Информационно-организационная, методическая, экспертно-консультационная поддержка				
3	Информирование педагогических работников о реализации системы наставничества в МБДОУ №320. Оформление запроса на наставничество	Рассмотрение вопроса о реализации системы наставничества в МБДОУ №320 на Педагогическом совете	август 2022	Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР
4	Создание специального раздела (рубрики) на официальном сайте ДОО для размещения сведений о реализации системы наставничества в МБДОУ №320.	Наличие на официальном сайте ДОО раздела «Наставничество», содержащего актуальную информацию о наставничестве	август- октябрь 2022, постоянно	Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР

	Регулярное обновление информации данного раздела (рубрики)			
5	Участие куратора и наставников в семинарах/вебинарах по вопросам реализации муниципальной дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г.Красноярска	Получение экспертно-консультационной поддержки	постоянно	Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР, куратор, наставники
Внедрение и реализация системы наставничества педагогических работников				
6	Формирование банка наставников и наставляемых	-Сбор информации о профессиональных запросах педагогов, -Проведение опроса среди потенциальных наставников, желающих принять участие в реализации системы наставничества в ДОО, - Получение согласий наставников и наставляемых	август- октябрь 2022	Картавцева Е.М.- заведующий, Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР, куратор
7	Разработка персонализированных программ для наставнических пар/групп	Наличие персонализированных программ наставнических пар/групп	октябрь 2022	Куратор
8	Обучение куратора и наставников	-Подготовка пакета методических материалов для осуществления наставнической деятельности, -Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников, -Обучение на курсах повышения квалификации куратора и наставников	август- октябрь 2022	Картавцева Е.М.- заведующий, куратор
9	Организация работы наставнических пар/групп	Наличие методических и аналитических материалов	октябрь 2022-май 2023, октябрь 2023-май 2024	Куратор, наставники
Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик				

10	Информационная поддержка реализации системы наставничества педагогических работников ДОО	-Освещение мероприятий Дорожной карты на официальном сайте ДОО и социальных сетях, -Трансляция лучших практик по реализации системы наставничества педагогических работников на мероприятиях различного уровня, в средствах массовой информации	постоянно	Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР
Контроль реализации системы наставничества и программ наставничества педагогических работников				
11	Осуществление мероприятий контроля	-Аналитические материалы, -Принятие управленческих решений	постоянно	Картавцева Е.М.- заведующий, Крючкова О.В.- зам.зав.по УВР
Мониторинг реализации программ наставничества педагогических работников				
12	Подведение итогов реализации системы наставничества в ДОО	-Мониторинг качества реализации персонализированных программ наставничества, -Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества, создание методической копилки/формирование кейсов успешных практик наставничества педагогических работников	май 2023, май 2024	Куратор, наставники
13	Подготовка аналитической информации о реализации системы наставничества в ДОО	Наличие информационных справок, аналитических отчетов	май 2023, май 2024	Куратор, наставники

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

СОГЛАШЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ педагогических работников МБДОУ №320

и _____
Ф.И.О., должность (далее именуемый- НАСТАВНИК)

и _____
Ф.И.О., должность (далее именуемый- НАСТАВЛЯЕМЫЙ),
в дальнейшем именуемые СТОРОНЫ, заключили настоящее соглашение о наставничестве:

1. Предмет соглашения.

1.1. Стороны договорились об участии в реализации системы наставничества педагогических работников МБДОУ №320.

1.2. Стороны определили следующие цели и задачи:

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- содействовать созданию в ДОО психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ДОО;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом ДОО, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2. Права и обязанности сторон.

2.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДОО с их согласия,

-получать в установленном порядке информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество,

-обращаться с заявлением к куратору и заведующему ДОО с просьбой о сложении с себя обязанностей куратора,

-осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

2.2. Обязанности наставника.

-руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными актами ДОО при осуществлении наставнической деятельности,

-находиться во взаимодействии со всеми структурами ДОО, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества,

-осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива ДОО, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере,

-содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие молодых/начинающих педагогов в мероприятиях различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы, акции и др.),

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия,

-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

2.3. Права наставляемого.

-систематически повышать свой профессиональный уровень,

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников,

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью,

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО,

- обращаться к куратору и руководителю ДОО с ходатайством о замене наставника.

2.4. Обязанности наставляемого:

-изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников,

-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки,

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации,

-знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации,

-выполнять рекомендации и указания наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей,

-совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей,

-устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения,

-учиться у наставника передовым инновационным формам и методам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

3. Срок действия соглашения.

3.1. Настоящее соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 1 года.

3.2. По истечению срока действия соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи сторон.

Наставник: _____ «__» 20__ г.

Наставляемый: _____

«__» 20__ г.

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Куратор: _____ «__» 20__ г.

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Приложение 2

Форма персонализированной программы наставничества педагогических работников МБДОУ №320

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Куратор: _____

Срок реализации персонализированной программы наставничества: краткосрочная (1 год , при необходимости может быть продлена).

Параметры взаимодействия наставника и наставляемого: индивидуальная или групповая основа.

Вид наставничества: «педагог-педагог»

Формы наставничества: беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, открытые мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение режимных моментов и занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных конкурсах различного уровня.

Модель наставничества: «опытный педагог – молодой специалист», модель ментора, модель «друг, товарищ и брат», модель учителя.

Проблематика: _____

Цели и задачи наставничества: _____

Режим работы: онлайн, очный, смешанный.

Расписание работы: _____

Направления наставнической деятельности: _____

Промежуточные и планируемые результаты: _____

Формы предъявления результатов: разработка, организация и проведение мероприятий, презентация, эссе, выступление на тему на педагогическом совете, подборка материалов по теме, аннотированный обзор, методическая копилка, реестр, предъявление опыта на семинарах, создание методических разработок, дидактических материалов, их использование в собственной практике, проведение мастер-классов, разработка и реализация проектов,

внедрение в практику работы инновационных форм, методов и технологий работы, публикация в различных профессиональных изданиях, сайтах профессиональных педагогических сообществ, участие в профессиональных конкурсах различного уровня.
Перечень мероприятий, содержание деятельности наставника и наставляемого:

ПЕРСПЕКТИВНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
по теме _____
на _____ учебный год

Цель работы:
Задачи:

Дата	Содержание деятельности	Форма работы

Приложение 3

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 4

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:

Анкеты для молодого педагога Вводная анкета

Приложение 5

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
 - в составлении рабочей программы
 - в составлении перспективного планирования
 - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
 - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)
-
- в проведении организованной образовательной деятельности
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно-досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
 - в проведении других мероприятий (укажите, каких)
-
- в общении с коллегами, администрацией
-

- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность? _____

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- 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) _____

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 6

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 7

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

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
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	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии

	осуществлению наставничества					
1						
2						
3						
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.						