

**ПРИНЯТА**

Педагогическим советом  
ГБДОУ детский сад  
Центрального района СПб «Радуга»  
Протокол от 29 августа 2022г. № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий

\_\_\_\_\_ Н. Н. Тимофеева  
приказ от 03.10.2022г. №127-ОД

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад комбинированного вида  
Центрального района Санкт-Петербурга  
«Радуга»  
(ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга»)**

## 1. Аннотация

Настоящая целевая модель наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга «Радуга» (ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга») на 2022-2023 учебный год (далее - целевая модель наставничества), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным программам, разработана в целях достижения результатов федерального проекта "Успех каждого ребенка" и национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Создание целевой модели наставничества в ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга» позволит определить условия для формирования эффективной системы поддержки, решить задачу адаптации воспитателей и специалистов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

### **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.

**Стажер** – это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Центрального района

**Стажировка** — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

**Профессиональная адаптация** – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

**Профессиональное обучение на рабочем месте** – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах или в учреждениях дополнительного профессионального образования, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников или тьюторов.

**Координатор** - 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.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### ***Федеральный уровень***

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.).

### ***Региональный уровень***

- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт – Петербурга;

- Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга».

### ***Локальные и нормативные акты***

- Положение о системе наставничества педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга «Радуга» (ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга»);

- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;

- Программа целевой модели наставничества для работы с молодыми педагогами ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга».

## **3. Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ГБДОУ.

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **Сроки Программы:**

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности — 3 года.

### **Методы Программы:**

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;

- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента;
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация воспитателя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ГБДОУ, связанное с развитием гибких навыков метакомпетенций.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков.
8. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### **5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

Уровни структуры	Направления деятельности
ГБДОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</li> <li>- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> <li>- Реализация программ наставничества.</li> <li>- Назначение координатора внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ul>

Координатор и куратор	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>- Контроль проведения программ наставничества.</li> <li>- Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</li> <li>- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>- Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ul>
Наставники	Реализация наставнического цикла.

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

*В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:*

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.

4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

### ***Формирование базы наставляемых:***

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

### ***Формирование базы наставников из числа:***

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга»

Этапы	Мероприятия		Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>- Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>- Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>- Информирование и выбор форм наставничества. - На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ul>		Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>- Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ul>		Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>- Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>		Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>- Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ul>		Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</li> <li>- Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul> </li> </ul>		Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>- Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ul>		- Собраны лучшие наставнические практики. - Поощрение наставников.

### 8. Формы наставничества в ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей ГБДОУ детский сад Центрального района СПб «Радуга» выбрана следующая форма наставничества:

#### Форма наставничества «Педагог – педагог»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.



2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»**

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),</li> <li>- испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</li> </ul>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<p>Наставник-консультант: Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

## Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления их на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

## Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1). оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2). оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

#### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

#### **Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

### **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

#### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник".

**Примерное планирование индивидуальной работы с молодым педагогом**

Молодой педагог \_\_\_\_\_

(ФИО молодого наставника, должность)

Педагог - наставник \_\_\_\_\_

(ФИО педагога – наставника)

Посещение занятий и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем	Тема для самообразования
1	2	3	4
Сентябрь			
Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы наставников на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации			
Октябрь			
Ноябрь			
Декабрь			
Январь			
Февраль			
Март			
Апрель			
Май			

**Отчет об итогах наставничества**

Молодой специалист \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

по " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Основание: приказ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

## Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика
Знания, достигнутые по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых действий	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Рекомендации: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
 (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" \_ " \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
 (подпись молодого специалиста)

### Анализ деятельности молодого педагога и педагога – наставника

Показатели	
Вопросы	Рекомендации
Какие навыки и умения совершенствовались в течение года?	
Результаты совершенствования	

Выявленные проблемы	
Задачи на следующий учебный год	

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" \_ " \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

С анализом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(подпись молодого специалиста)

### Анкета

Ф. И. О. \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Семейное положение \_\_\_\_\_

Телефон для связи \_\_\_\_\_

Владение компьютером (есть ли удостоверение о курсах, дата) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Мои предложения, чем бы я хотела заниматься с детьми дополнительно \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Какие курсы мне нужны \_\_\_\_\_

Какой опыт работы в ДОО мне нравится \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_