

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 278 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности

по художественно - эстетическому направлению развития детей»

ул. им. газеты «Пионерская правда», 11, г. Красноярск, 660122, т. 237-66-64,

e-mail: dou278@mailkrsk.ru

ОКПО 55579872, ИНН/КПП 2461023980/246101001

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете МБДОУ №278
протокол № 1 от 02.09.2024г



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
Профсоюзной организации

А.В. Андропова

«23» сентября 2024г

УТВЕРЖДЕНО:

И. о. заведующего МБДОУ №278

Е. В. Черкасова

Приказ № 31/2-ах от 23.09.2024г



ПРОГРАММА

наставничества для работы с начинающими
(молодыми) педагогами МБДОУ №278

г. Красноярск 2024

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад 278 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно - эстетическому направлению развития детей»
Авторы-разработчики Программы	Черкасова Е. В. – и. о. заведующего МБДОУ Козырева Т. Н. – воспитатель Андропова А. В. – руководитель СП Мельникова Н. Р. – воспитатель
Сроки реализации программы	Сентябрь 2024 – май 2025гг
Цель Программы	Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.
Задачи Программы	1.Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 2.Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3.Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам. 4. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.
Ожидаемые результаты	1.Снизится «текучесть» педагогических кадров, молодые/начинающие педагоги продолжат свою деятельность в образовательной организации. 2. У молодых специалистов разовьются способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них

	обязанности в занимаемой должности. 3.Созданы условия для реализации: - наставничества педагогических работников; - партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Реализуемые формы наставничества	«педагог– молодой педагог»
Структура управления реализацией Программы	- Руководитель – и. о. заведующего МБДОУ «Детский сад № 278»; - Куратор - и. о. заведующего МБДОУ «Детский сад № 278»; - Наставник; - Наставляемые; - Педагог-психолог.
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование Нематериальные способы стимулирования

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Каждый руководитель дошкольным образовательным учреждением понимает, что для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать универсальными качествами: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из дошкольного образования.

Таковыми трудностями можно считать:

- неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
- различные взгляды молодого и старшего поколений;
- недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

1.2. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- опытные педагоги;
- куратор;
- руководитель;
- педагог-психолог.

2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- наставники – педагоги, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;
- наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Структуру управления реализацией Программы наставничества можно представить в виде схемы:



Основные функции участников в рамках реализуемой Программы:

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества 3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процесса Реализации Программы

	наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемые	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.
Педагог - психолог	Сопровождение психологической поддержки наставника и наставляемых.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор наставника. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогических работников, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
3. Формирование базы наставников	Формирование базы наставников: ● педагогов, заинтересованных в	Формирование базы наставников, которые потенциально могут

	тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
4.Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
5.Формирование наставнической группы	1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившуюся пару в специальной базе куратора	Сформированные наставнические группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
6.Организация и осуществление работы наставнической группы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой группе включает: •встречу-знакомство. Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • встречу-планирование, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • встречу-планирование, • итоговую встречу. наставника, наставляемых и куратора – для мониторинга эффективности реализации программы
7.Завершение реализации программы наставничества	1.Подведение итогов работы группы. 2. Подведение итогов реализации программы ДОУ. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

4. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении педагогических работников в ДОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующей формы наставничества: «педагог – педагог».

В рамках этой формы задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» реализуется модель взаимодействия:

- «опытный педагог – молодые специалисты».

Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодыми педагогами необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных).

Формы работы педагога-наставника с 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 педагога-наставника с молодым педагогом предусматривает 3 этапа.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодыми педагогами	Нетрадиционные формы работы наставника с молодыми педагогами
1	«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)	- Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-	-разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты ; - тьюторство как основной ресурс наставничества; - постоянное

		правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.	взаимодействие с педагогом при реализации ИОМ сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
2	«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)	- Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); - создание развивающей предметно-пространственной среды	- Мастер-классы; - семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой; - создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это

			искусство правильно организовать свое время
3	«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)	- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.	- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)

5. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого 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.

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 группы «педагог – молодые педагоги». Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;

- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

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 наставляемых;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированной стратегии образования пары «педагог – молодые педагоги».

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 предложенной стратегии образования пары 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 и т.п.)

6. Риски

№	Риски	Управленческие решения
1	Формализованное неэффективное наставничество. Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло.	Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства, отчета, совместного

	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	посещения и анализа занятия опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.
2	Недостаточная компетентность наставника в решении проблем специалиста. Риск модели «опытный педагог— молодые специалисты» можно разнообразить: -включить в данную работу одного, двух опытных педагогов; - создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников; - включить дистанционные формы работы с молодыми специалистами.	Управленческие решения по развитию этой формы наставничества- опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе. Действенным способом уменьшения этого риска является организация наставнической группы из двух-трех опытных педагогов
3	Недостаточное материальное стимулирование работы	Управленческое решение данного риска-администрации МБДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости

		работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).
4	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.	Обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегративных форм работы. Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у стажистов — наставников. Поэтому к задачам оказания помощи в становлении молодых педагогов и освоения ими лучших педагогических практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетентности обеих сторон наставничества, становится ответом на вызовы времени. Применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон

7. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

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

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия;
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников на занятии;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками;
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников;
- развивать творческие способности воспитанников;
- другое (допишите) _____

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- школе молодого педагога;
- другое (допишите) _____

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности воспитанников;
- учет и оценка знаний воспитанников;
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками;
- другое (допишите) _____

АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Новизна деятельности
- Условия работы
- Возможность саморазвиваться
- Пример и влияние коллег и руководителя
- Возможность профессионального роста

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)	<i>Поле для заполнения</i>			
Муниципалитет	<i>Поле для заполнения</i>			
Организация	<i>Поле для заполнения</i>			
Должность	<i>Поле для заполнения</i>			
Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы/ взаимодействия по реализации образовательных задач	Срок и реализации (указать даты / месяц(ы), год)	Форма предъявления результата
1	2	3	4	5
<i>Формулировка дефицита / Постановка производственной задачи</i>	<i>Формулировка задачи обучения</i>	<i>Перечисление ресурсов для решения задачи обучения</i>	<i>Примерные даты</i>	<i>Предполагаемые формы предъявления результатов</i>
	<i>Формулировка задачи на изменение деятель</i>	<i>Перечисление ресурсов для решения задачи</i>	<i>Примерные даты</i>	<i>Предполагаемые формы предъявления результ</i>

	<i>ности</i>	<i>изменени я деятельн ости</i>		<i>атов</i>

ОТЧЕТ ПЕДАГОГА О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

за 1 полугодие, 2 полугодие.

1. Какие мероприятия были организованы в учебном году?

–вечера, досуги (с указанием названия) _____

2. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены (с указанием названия)?

3. Какие дидактические игры и пособия были подготовлены ?

4. Какие были проведены Вами открытые занятия, и с какой целью?

5. Какое мероприятие, проведенное Вами, считаете наиболее интересным?

6. Повышали ли Вы свою квалификационную в этой учебном году (курсы, семинары)

7. Какие методические мероприятия, проведенные в этом учебном году, Вам запомнились больше всего?

8. Какие инновационные технологии освоены Вами за последний период?

9. Как Вы оцениваете сами свою работу в этом учебном году (по 10 бальной системе)?

Дата заполнения « _____ » _____ г.

Подпись _____

АНКЕТА

для выявления компетенций наставника – педагога/работодателя

ФИО педагога/работодателя _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

Вопрос	Ответ
Есть ли опыт работы в качестве наставника?	• Да; • Нет.
Почему Вы решили стать наставником?	• Хочу быть полезным; • Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; • Хочу, чтобы мой авторитет признавали; • Хочу научиться общаться с молодым поколением; • Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; • Другое _____.
Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	• Умение планировать; • Умение взаимодействовать/сотрудничать; • Умение адаптироваться; • Умение работать самостоятельно; • Умение анализировать; • Знание предмета/опыт работы; • Другое _____.
Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	• Да; • Нет.
Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	• Не более 1 часа; • 1-2 часа; • 2-3 часа; • Более 3 часов; • Другое _____.
Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	• Да; • Нет.
В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	• В очных семинарах/лекциях/конференциях; • В _____ дистанционных семинарах/лекциях/конференциях; • В очных курсах повышения квалификации; • В дистанционных курсах повышения квалификации; • В очных курсах переподготовки; • В дистанционных курсах переподготовки;

	• Другое _____.
В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	• В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; • В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; • В саморазвитии; • В осознанности; • В личной продуктивности • В самоопределении; • В самостоятельности наставляемого; • Другое _____.
Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	• Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Желание развиваться; • Другое _____.
Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	• Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое _____.
Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	• Ответственность; • Исполнительность; • Дисциплинированность; • Умение отстаивать собственное мнение; • Внимательность; • Быстрая обучаемость; • Уважение к наставнику; • Уверенность; • Пунктуальность; • Желание развиваться; • Другое _____.

Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника:

Рекомендовано:

Форма

наставничества

Программа

наставничества

Обучение

Другое

Дата

Ответственное

лицо

подпись/ФИО/должность

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 осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____				«_____» 20____ г.		
подпись Ф.И.О.						
Наставник _____				«_____» 20____ г.		
подпись Ф.И.О.						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____				«_____» 20____ г.		

