



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 64» _____ / С.С.Зинкова
Приказ от 22.12.2021 г. № 255

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»**

Петрозаводск, 2021

Составители:

Зинкова С.С., заведующий МДОУ «Детский сад № 64»

Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия» (далее – Программа наставничества) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Цель и задачи Программы	5
2. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества	6
3. Концептуальные обоснования Программы наставничества	6
4. Ролевые модели в рамках формы наставничества, реализуемые в МДОУ «Детский сад № 64»	6
5. Кадровая система реализации Программы наставничества	7
6. Принципы реализации Программы наставничества	8
7. Основные направления работы по реализации Программы наставничества	8
8. Технология управления наставнической деятельностью	9
9. Этапы реализации Программы наставничества	9
10. Календарный план работы Школы наставника	11
11. Оценка результатов реализации Программы наставничества и её эффективности	11
12. Мониторинг реализации Программы наставничества	12
13. Механизмы мотивации и поощрения наставников	19
Приложение. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника	20

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» (далее – целевая модель наставничества). В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений. Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и начинающих специалистов МДОУ «Детский сад № 64». Программа наставничества в МДОУ «Детский сад № 64» призвана решить задачу адаптации начинающих педагогов на рабочем месте, 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 профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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 МДОУ «Детский сад № 64», который отвечает за организацию программы наставничества.

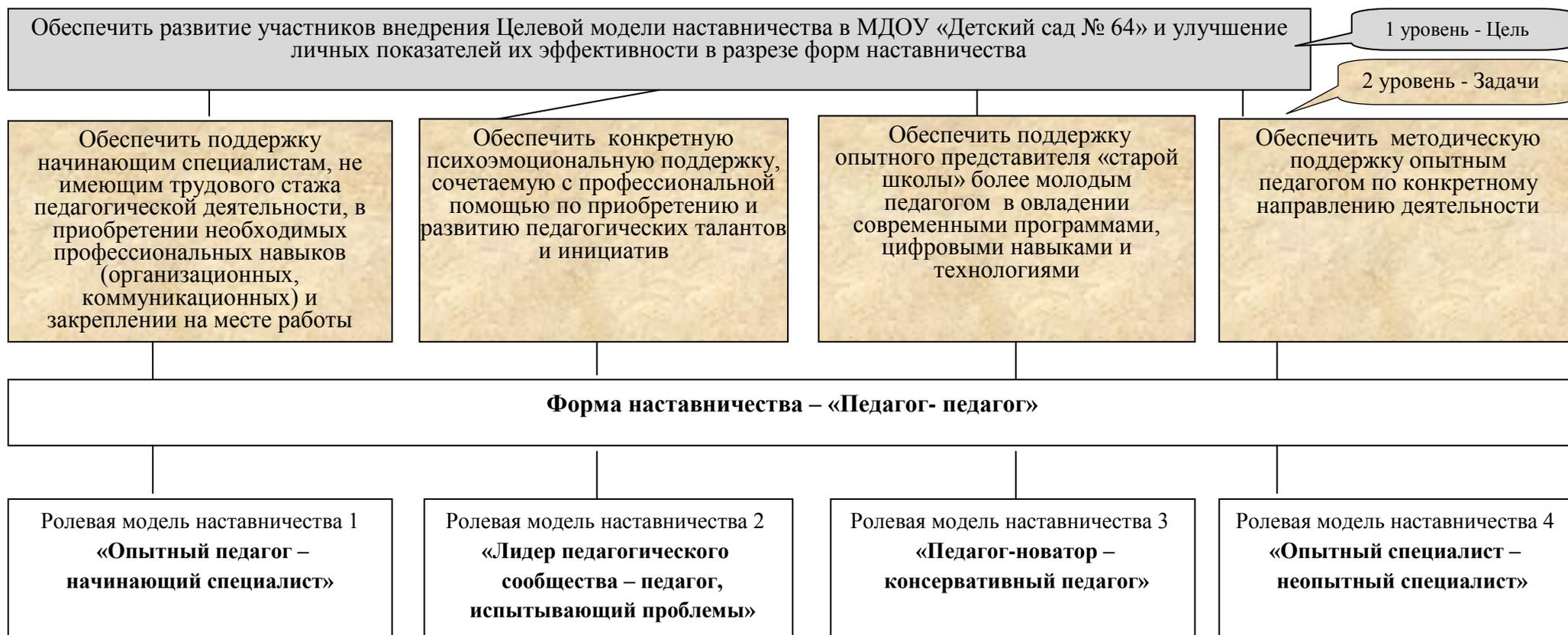
Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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.

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

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных профессиональных траекторий.
6. Рост информированности педагогов о перспективах самостоятельного выбора векторов профессионального развития, карьерных и иных возможностях.

Главным результатом становления педагогов станет не сумма единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В качестве концептуального обоснования Программы наставничества в МДОУ «Детский сад № 64» выдвигаются следующие положения:

- ✓ Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- ✓ Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.
- ✓ Программа наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- ✓ Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.
- ✓ Объектом Программы наставничества выступает процесс передачи опыта образовательной деятельности.
- ✓ Субъектами Программы наставничества являются все участники наставнической деятельности: куратор, наставники и наставляемые.

4. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 64»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
«Педагог-педагог»	1) «опытный педагог – начинающий специалист» - классический вариант поддержки для приобретения начинающим специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет), не имеющим трудового стажа педагогической деятельности, или нового сотрудника (при смене места работы), необходимых профессиональных навыков

	(организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
	2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив педагогу, находящемуся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
	3) «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями
	4) «опытный специалист – неопытный специалист» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению деятельности (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества выделяет три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. **Куратор** – сотрудник МДОУ «Детский сад № 64», который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется руководителем МДОУ «Детский сад № 64», куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых происходит из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников происходит из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы с учётом следующих достигнутых результатов:

- ✓ высокий уровень профессиональной подготовки;
- ✓ развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- ✓ опыт воспитательной и/или методической работы;
- ✓ стабильные результаты в работе;
- ✓ способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- ✓ победа в конкурсе профессионального мастерства.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей организации в целом и от потребностей педагогов.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы МДОУ «Детский сад № 64». Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

6. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация Программы наставничества строится на следующих принципах:

- ✓ *принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;
- ✓ *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- ✓ *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- ✓ *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- ✓ *принцип компетентности* — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- ✓ *принцип комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации Программы наставничества;
- ✓ *принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- ✓ *принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- ✓ *принцип добровольности* — участие в Программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- ✓ *принцип активности* — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за наставляемыми и организация их работы

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию образовательной деятельности, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

7.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней совместной работы наставника и наставляемого проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

7.3. Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

7.4. Составление индивидуальных планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению образовательной деятельности, в том числе предварительной работы с конспектами и анализом проведённой совместной деятельности педагога с детьми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительной работы со сценариями мероприятий и анализом проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение мероприятий участниками программы и т.д.

8. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- ✓ Проектирование. Высокоталантливые специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- ✓ Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- ✓ Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- ✓ Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации педагогами;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта.
- ✓ Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе учреждения, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутренний контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые мероприятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение образовательной деятельности детьми; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

9. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Пары или группы «наставник-наставляемый» создаются на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена.

Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

- 1 этап:** Подготовительный (август-сентябрь), функции – управленческая, прогностическая
- 2 этап:** Организационный (сентябрь-октябрь), функции – диагностическая, методическая;
- 3 этап:** Практический (октябрь-май), функция – деятельностная, аналитическая;

4 этап: Обобщающий (май-июль), функция – деятельностная, аналитическая, прогностическая.

План реализации этапов Программы наставничества включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание работы
1. Подготовительный	август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «педагог — педагог»; создание пакета локальных актов по реализации Программы наставничества; определение наставнических пар (групп); проведение заседания Школы наставничества
2. Организационный	сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности педагога; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (<i>Приложение 1</i>), сбор информации для формирования плана работы наставника и наставляемого, разработка памяток
3. Практический	октябрь-май	Реализация основных положений Программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках индивидуального плана развития; взаимопосещение образовательной деятельности, мероприятий внеурочной деятельности в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) наставниками для молодых специалистов; проведение анкетирования участников Программы наставничества
4. Обобщающий	май-июль	Подведение итогов работы по реализации Программы наставничества и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации Программы наставничества; демонстрация наставляемыми самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты образовательной деятельности); формирование банка методических материалов об опыте реализации Программы наставничества; диссеминация опыта по

			наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, конференциях)
--	--	--	--

10. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	Май	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Сентябрь	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	Сентябрь	Куратор
Организация профессионального развития наставников, проведение обучения	Сентябрь-апрель	Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	Май	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	Май	Куратор
Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа предложений по корректировке Программы наставничества на следующий год	Август	Куратор

11. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

11.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом куратор.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

11.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов на работу в Программе наставничества		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		

Формирование сообщества наставников в МДОУ «Детский сад № 64»		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития учреждения и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад учреждения в развитие муниципальной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно- практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных научно— практических мероприятий по вопросам наставничества на базе организации		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

12. МОНИТОРИНГ 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, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга программы наставничества позволит четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников Программы наставничества (метод анкетирования); контроль за процессом

наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Индикативные показатели:

- ✓ умение планировать образовательную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- ✓ овладение методикой проведения совместной деятельности;
- ✓ умение работать с группой на основе изучения личности воспитанника;
- ✓ умение организовать группу, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности
- ✓ овладение системой мониторинга достижения целевых ориентиров;
- ✓ становление и развитие профессиональных компетенций у наставляемых;
- ✓ повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения 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 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.

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- ✓ сильные и слабые стороны программы наставничества;
- ✓ возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- ✓ процент посещения наставляемыми творческих мероприятий программы;
- ✓ процент реализации совместных образовательных проектов на базе образовательного учреждения наставника и наставляемого;
- ✓ процент наставляемых, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- ✓ количество педагогов, планирующих стать наставниками в будущем году.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых мероприятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к четырём ролевым моделям наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
1. Оценка Программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе наставничества			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
2. Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
3. Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- ✓ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ✓ развитие профессиональных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- ✓ качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- ✓ динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. 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;
- определение условий эффективности 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.

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
Вовлеченность наставляемых в образовательный процесс		
Уровень сформированности гибких навыков наставляемых		
Доля наставляемых, принимающих участие в мероприятиях профессионального сообщества (конференции, конкурсы, соревнования) на уровне учреждения		
Доля наставляемых, принимающих участие в мероприятиях профессионального сообщества (конференции, конкурсы, соревнования) на городском уровне		
Доля наставляемых, принимающих участие в мероприятиях профессионального сообщества (конференции, конкурсы, соревнования) на региональном уровне		
Доля наставляемых, принимающих участие в мероприятиях профессионального сообщества (конференции, конкурсы, соревнования) на		

всероссийском уровне		
Доля успешно реализованных наставляемым творческих и образовательных проектов		
Доля наставляемых, принимающих участие в программе наставничества, в ролевой модели «опытный педагог – начинающий специалист»		
Доля наставляемых, принимающих участие в программе наставничества, в ролевой модели «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»		
Доля наставляемых, принимающих участие в программе наставничества, в ролевой модели «педагог-новатор – консервативный педагог»		
Доля наставляемых, принимающих участие в программе наставничества, в ролевой модели «опытный специалист – неопытный специалист»		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик наставляемого от общей доли работ педагогов		
Количество наставляемых, успешно прошедших процедуру аттестации		
Доля закрепляемости наставляемых в организации		
Уровень личностной тревожности наставляемых		
Эмоциональное состояние наставляемых		
Количество жалоб от родителей, связанных с работой наставляемого		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния наставников		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности педагогов своей профессией		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами		

Показатели эффективности деятельности педагога

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности педагога определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
1. Образовательная деятельность					
1.1. Достижение целевых ориентиров	100%	2			
	менее 100%	0			
	имеется положительная динамика	1			
1.2. Участие воспитанников в интеллектуальных, творческих конкурсах, программах, проектах (за год)	Творческие, исследовательские работы, проекты	Уровень			
		ДОУ	муниципальный	региональный	федеральный
1.3. Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 – 4	1	3	4	5

	0 – 1	1	1	2	4
1.4. Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
2. Научно-методическая, инновационная деятельность					
2.1. Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
2.2. Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
2.3. Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 – 2	1		3	
	3 – 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 – 76 баллов — высокий уровень
36 – 56 баллов — средний уровень
20 – 35 баллов — низкий уровень
0 – 19 баллов — недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников Программы наставничества и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МДОУ «Детский сад № 64»;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в организации.

13. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов относим поддержку системы наставничества на общественном уровне; 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:

- ✓ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения.
- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара».
- ✓ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте учреждения.
- ✓ Доска почета «Лучшие наставники».
- ✓ Стимулирующие выплаты наставнику.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог – начинающий специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области дошкольного образования, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): кабинеты, студии, актовый и физкультурный зал		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: администрация, воспитатели, специалисты, обслуживающий персонал		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в социальной сети ВКонтакте, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников группы, которые учитываются при подготовке к совместной деятельности		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Коллективный		Изучены нормативно-правовые документы		

	договор, Положение по оплате труда, должностная инструкция, индивидуальный план профессиональной деятельности и пр.)				
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление конспекта образовательной деятельности, разработка методических рекомендаций для педагогов)		Составлены конспекты, разработаны методические рекомендации		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (план воспитательно-образовательной деятельности, учебная программа), сопровождающей деятельность педагога		Подготовлены документы		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика		
3.13	Подготовить публикацию		Подготовлена к публикации статья		

Подпись наставника _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

«___» _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог - педагог». **Ролевая модель:** «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « » 20 г. по « » 20 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в проблему					
2.1.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса по профилю своей деятельности		Организован результативный образовательный процесс		
2.2.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Уточнить психологические и возрастные особенности воспитанников (<i>указать возрастную группу</i>)		Определены психологические и возрастные особенности воспитанников группы, которые учитываются при подготовке к совместной деятельности		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации		Изучен успешный опыт организации		

	внеклассной деятельности		таких внеклассных мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление конспекта образовательной деятельности, разработка методических рекомендаций для педагогов)		Составлены конспекты, разработаны методические рекомендации		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.7.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (план воспитательно-образовательной деятельности, учебная программа), сопровождающей деятельность педагога		Подготовлены документы		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика		
3.12	Подготовить и провести открытое мероприятие		Подготовлено и проведено открытое мероприятие		
3.13	Подготовить публикацию		Подготовлена к публикации статья		

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог - педагог». **Ролевая модель:** «педагог-новатор – консервативный педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в проблему					
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в социальной сети ВКонтакте, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.6.	Закрепить понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника

3.1.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.2.	Познакомиться с успешным опытом учебно-методической работы педагога в разрезе дефицитных компетенций педагога		Изучен успешный опыт организации		
3.3.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога в разрезе дефицитных компетенций наставляемого		Изучены нормативно-правовые документы		
3.4.	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога		Подготовлены документы		
3.5	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
3.6	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика		
3.7	Подготовить публикацию		Подготовлена к публикации статья		

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог - педагог». **Ролевая модель:** «опытный специалист – неопытный специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « » 20 г. по « » 20 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с особенностями и направлениями работы по профилю деятельности		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы по профилю деятельности		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): кабинеты, студии, актовый и физкультурный зал		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: администрация, воспитатели, специалисты, обслуживающий персонал		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в социальной сети ВКонтакте, изучены правила размещения информации в Интернете		

2.5.	Изучить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного рабочего процесса		Организован результативный рабочий процесс		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.2.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Коллективный договор, Положение по оплате труда, должностная инструкция, индивидуальный план профессиональной деятельности и пр.)		Изучены нормативно-правовые документы		
3.3.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога		Разработаны документы		
3.4.	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога		Подготовлены документы		
3.5.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год		
3.6.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе и		

	коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		способов их профилактики		
3.7	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика		
3.8	Подготовить публикацию		Подготовлена к публикации статья		
3.9	Подготовить и провести открытое мероприятие по профилю своей деятельности		Подготовлено и проведено открытое мероприятие		