

**Принято**

педагогическим советом

протокол №4 от 26 мая 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ  
г.Нижневартовска ДС № 52  
«Самолётик»

С. В. Базюк

Приказ от 26.05.2022 г. №155



## **ПРОГРАММА**

наставничества в рамках целевой модели наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №52 «Самолётик» на 2022-2024 год.

**Срок реализации программы: 2 года**

г.Нижневартовск  
2022 год

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**  
**наставничества в рамках целевой модели наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №52 «Самолётик» на 2022-2024 год.**

<b>Наименование программы</b>	«Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №52 «Самолётик» на 2022-2024 год.»
<b>Ответственный исполнитель Программы</b>	Заведующий и коллектив МАДОУ города Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»
<b>Авторы программы</b>	Федотова Г.Н.,заместитель заведующего Старицина В.М.,воспитатель Сагдарова Э.Р.,воспитатель.
<b>Цель Программы</b>	Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 52 «Самолётик»
<b>Задачи Программы</b>	оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества в образовательной организации; создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
<b>Ожидаемый результат реализации программы</b>	Реализация программы позволит повысить безопасность образовательного учреждения, сохранить жизнь и здоровье всех участников образовательного процесса.
<b>Формы наставничества</b>	Виртуальное (дистанционное) наставничество Наставничество в группе Краткосрочное или целеполагающее наставничество Реверсивное наставничество Ситуационное наставничество Скоростное наставничество Традиционная форма наставничества
<b>Принципы</b>	-принцип научности -принцип системности -принцип стратегической целостности -принцип легитимности, -принцип обеспечения суверенных прав личности -принцип аксиологичности -принцип личной ответственности -принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, -принцип равенства.
<b>Сроки реализации Программы</b>	Программа рассчитана на 2 год реализации с 2022г. по 2024 год, представляет собой комплекс взаимосвязанных по ресурсам и срокам мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач. Проект Программы обсуждался на совещании при заведующем МАДОУ, заместителе заведующего по ВМР. После обсуждения был представлен на утверждение педагогическим советом №4 от 27.05.2022 г.

## Содержание.

1. Паспорт программы.
2. Пояснительная записка
3. Цели и задачи программы.
4. Этапы реализации программы
5. Комплекс программных мероприятий (дорожная карта).
6. Оценка эффективности работы.

### Приложение:

Приложение 1. Подпрограмма Наставничество молодых педагогов

Приложение 2. Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов на уровне образовательной организации МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»

Приложение 3. Измерительные материалы мониторинга реализации программы наставничества.

Приложение 4. Примерный индивидуальный план развития наставляемых.

## Пояснительная записка.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Система (целевая модель) наставничества включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**Цель программы наставничества**– создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАДОУ г.Нижевартовска ДС № 52 «Самолётик»

**Задачи целевой программы наставничества:**

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества в образовательной организации;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

## **Ожидаемые результаты внедрения наставничества**

1. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Получение молодыми педагогами методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества в образовательной организации;
3. Будет создана экологичная среда для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
4. Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

## **Программа**

**разработана**

на основе Методических рекомендаций 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» (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020), Методических рекомендаций по разработке

и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением 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»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта»)

по ее реализации на 2021-2024 гг.».

### **Нормативные правовые акты МАДОУ по наставничеству:**

Программа наставничества

Дорожная карта по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАДОУ города Нижневартовска ДС №52 "Самолётик"

Приказ об утверждении педагогов-наставников в МАДОУ города Нижневартовска ДС №52 "Самолётик"

### **Формы наставничества**

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог» («учитель-учитель»), «руководитель образовательной организации – педагог», «учитель-ученик», «ученик-ученик» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целенаправленное наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

### **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.

**Система (целевая модель) наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – целевая модель наставничества).

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, позволяющего понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

– элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

– составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива;

– универсальной технологии для решения проблем, с которыми сталкивается подросток, оказавшийся перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированный к учебе; одаренный ребенок, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации; ребенок/подросток с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

**Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

**Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников



наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Наставничество как мера поддержки молодых специалистов** гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного человека и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период (9-12 месяцев).

Целевая модель наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

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

- принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

### **Кадровая система реализации наставничества**

В наставничестве выделяется три 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, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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:

- 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;
    - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
    - 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).

#### 4. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>	Сентябрь-октябрь 2022
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.	Сентябрь-октябрь 2022
Формирование базы наставников	Сбор и систематизация информации	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	Сентябрь-октябрь 2022
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> </ol>	Сентябрь-октябрь 2022

	2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	3.Программа обучения.	
Формирование наставнических пар/групп	1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	Сентябрь-октябрь 2022
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 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>	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>	Октябрь 2022-июнь 2024
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.	Июнь 2024

**5. Дорожная карта по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»**

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
<b>I. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»</b>					
1.1	Издание приказа «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	100%	Приказ «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	до 13 апреля 2022 года	Заведующий С.В.Базюк
1.2	Назначение кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	100%	Назначен куратор приказом заведующего МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	до 13 апреля 2022 года	Заведующий С.В.Базюк
1.3	Создание рабочей группы по разработке нормативных документов по системе наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	100%	Создана рабочая группа приказом заведующего	до 13 мая 2022 года	Заведующий С.В.Базюк
1.4	Разработка <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»»</li> <li>• Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»</li> <li>• Программы наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»</li> </ul>	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»»</li> <li>• Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»</li> <li>• Программа наставничества в</li> </ul>	До 31.04.2022	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
			МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»		
1.5	Согласование Экспертным советом <ul style="list-style-type: none"> <li>«Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»</li> <li>Дорожной карты</li> <li>Программы наставничества образовательной организации</li> </ul>		Создание методического объединения наставников (при необходимости) Отбор наставников	До 30.04.2022	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
1.6	Формирование базы наставляемых/наставников в 2022-2023 уч. году в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	База наставляемых/наставников в 2022-2023 уч. году в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	До 30.04.2022 ежегодно	Творческая группа
<b>II. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества</b>					
2.1	Создание на официальном сайте МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник» специальный раздел «Целевая модель наставничества»	2022 г. – 100%;	На официальном сайте МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник» создан специальный раздел «Целевая модель наставничества»		Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
2.2	Формирование единой информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: Информирование родителей, педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие единой информационной базы и в образовательной организации	ежегодно	Творческая группа
2.3	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	Наличие банка наставников подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	сентябрь, ежегодно	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
2.4	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы;	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	осуществление работы наставнических пар/групп:	в течение года	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	- организация психолого-педагогической поддержки сопровождаемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников				Творческая группа
2.5	Организация и проведение на регулярной основе конференций/семинаров/мастер-классов с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в том числе с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	2022 г. – 1; 2023 г. – 3; 2024 г. – 4	Обучение наставников	ежегодно	
2.7	Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	2022 г. – 1; 2023 г. – 2; 2024 г. – 2	Фотогалерея	ежегодно	
2.8	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	2022 г. – 25; 2023 г. – 34; 2024 г. – 50	Информационное освещение	постоянно	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
<b>III. Выявление и распространение лучших практик наставничества</b>					
3.1	Организация и проведение муниципального форума «Педагог НВ»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Проведение форума	ежегодно	Творческая группа
3.2	Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников в формате методических семинаров, вебинаров	2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 5	отчеты об их проведении	ежегодно	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
3.3	Формирование банка успешных практик (кейсов) наставничества	2022 г. – 10; 2023 г. – 20; 2024 г. – 30	Размещение банка лучших практик на информационном ресурсе по	постоянно	Творческая группа



№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
наставничеству					
<b>IV. Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества</b>					
4.1	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, % <i>(отношение количества образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества для педагогических работников, к общему количеству образовательных организаций)</i>	2022 г. – 100%; 2023 г. – 100%; 2024 г. – 100%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации
4.2	Доля воспитателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества воспитателей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству воспитателей – молодых специалистов)</i>	2022 г. – 40%; 2023 г. – 55%; 2024 г. – 70%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации

## **6. 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.

**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 трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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.

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**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.

## Подпрограмма Наставничество молодых педагогов

Форма наставничества « педагог – педагог»

### Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

### Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления воспитателя ; сформировать сообщество (как часть воспитательского).

### Ожидаемые результаты

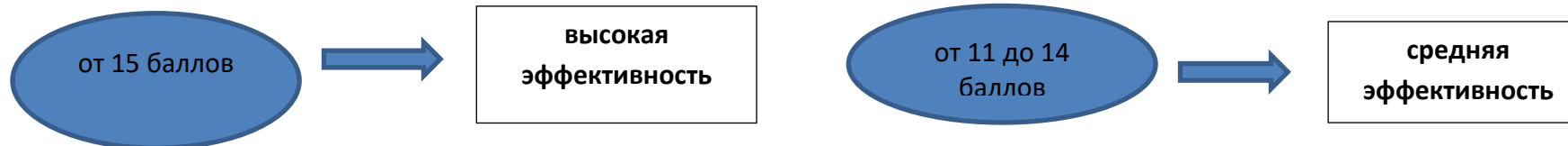
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого

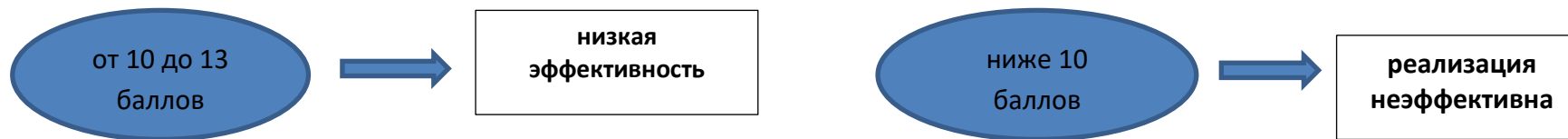
и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ДОУ. Воспитатель - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации на базе ДОУ .

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов на уровне образовательной организации МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»

Наименование ОО	Количество молодых педагогов в образовательной организации со стажем работы от 0 до 3 лет	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов	Доля педагогов, вовлеченных в программу наставничества из графы 2 (далее учитывается данное количество педагогов)	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов	Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации	Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Участие в профессиональных конкурсах, иных значимых мероприятиях молодых специалистов	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
+/- баллы		+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	рост: +2, на прежнем уровне: +1, снижение: -1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 99%: +1, менее 99%: 0	+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:





**Измерительные материалы мониторинга реализации программы наставничества.**

Таблица 1

## 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 обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Работодатель – ученик»

Таблица 2

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



удовлетворения от совместной работы.										
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Педагог-педагог».**

**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 уроков, 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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. 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/не]

### 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

совместной работой										
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 для участников (по завершению работы) формы наставничества «Педагог-педагог.

#### 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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

---

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

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [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.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

---

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества: «Педагог-педагог»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Ф.И.О., наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития <sup>3</sup>		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>4</sup>		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в		Разработаны меры		

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>2</sup> Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

<sup>3</sup> Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости и др.

<sup>4</sup> Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	развитии профессиональных и личностных компетенций) с учетом тем мероприятий.		преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
--	---	--	--	--	--

Подпись наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.