

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 276 комбинированного вида»

Принято на
Совете педагогов
Протокол № 3 от 30.08.2022 г.
Председатель Совета педагогов
_____ Е.В.Малявко

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 276
_____ Е.В.Пузынина

Приказ № 132-о от 02.09.2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида»

Красноярск 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	3
1. Пояснительная записка	6
1.1. Актуальность разработки Программы наставничества	6
1.2. Глоссарий Программы	6
1.3. Цель и задачи Программы наставничества	7
1.4. Критерии оценки эффективности Программы	8
1.5. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации	8
1.6. Применяемые формы наставничества	9
1.7. Методы Программы	10
1.8. Порядок реализации Программы	10
1.9. Критерии оценки эффективности программы	11
2. Нормативные основы реализации программы наставничества	12
3. Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276 и возможные риски	13
4. Структура управления реализацией программы наставничества	14
5. Кадровая система реализации программы наставничества	15
6. Этапы реализации программы наставничества	16
7. Применяемые технологии	17
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	19
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников	21
10. Типовые Программы наставничества	22
Приложение	24

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида»
Решение об утверждении Программы	Приказ 132-о от 02.09.2022 г.
Авторы-разработчики Программы	Пузынина Елена Владиславовна – заведующий МБДОУ № 276 Малявко Елена Викторовна – заместитель заведующего по ВМР Руфьева Татьяна Александровна – старший воспитатель
	<i>Федеральный уровень:</i> — Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; — Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; — Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; — Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16); <i>Уровень субъекта РФ:</i> — Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися; — Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; <i>Муниципальный уровень:</i> — Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества — Приложение к Приказу № 253-гуо от 23.05.11. План мероприятий <i>Уровень образовательной организации:</i> — Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида»

	— Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 276 комбинированного вида» на период 2022– 2024 гг. — Положение о системе наставничества МБДОУ № 276 — Приказ о внедрении целевой модели наставничества от 12.08.2022 г.
Цель Программы	Оказание помощи педагогическим работникам разных уровней в их профессиональном становлении, приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей и успешной личной и профессиональной самореализации.
Задачи Программы	1. Развить культуру наставничества в образовательной организации, формализовать процесс профессиональной адаптации и профессионального развития педагогов. 2. Формировать открытое педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения для эффективного обмена педагогическим опытом. 3. Создать психологически комфортную среду для повышения лояльности новых сотрудников и квалификации педагогических работников ДОУ посредством сопровождения их профессионального развития. 4. Обеспечить изучение наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей и способности самостоятельно и качественно их выполнять. 5. Снизить текучесть персонала, в том числе в период испытательного срока и сократить срок профессиональной адаптации.
Ожидаемые результаты	1. Сформированная традиция наставничества на основе формализации процесса профессиональной адаптации и профессионального развития педагогов. 2. Повышение личных показателей эффективности педагогов (готовность к полноценной работе, доля аттестованных, активность и результативность участия), связанных с развитием профессионально значимых навыков и компетенций. 3. Улучшение психологического климата (снижение количества конфликтных ситуаций неконструктивного характера) в профессиональной педагогической среде, связанное с выстраиванием партнерских отношений в процессе обмена педагогическим опытом. 4. Легкая адаптация и плавный «вход» молодых специалистов в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 5. Снижение текучести кадров за счет повышения уровня мотивации к профессиональной деятельности.
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог»

Структура управления реализацией Программы	 <pre> graph TD A[Заведующий МБДОУ № 276] <--> B[Куратор] B <--> C[Наставляемый] B <--> D[Наставник] C <--> D </pre>
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<i>Нематериальные способы стимулирования через признание значимости роли наставника:</i> — поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на официальном сайте МБДОУ; — награждение Почетной грамотой, званием «Лучший наставник»; — размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации; — организация сообществ с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях для наставников и т. д.; — образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода); — нематериальное поощрение на рабочем месте: предоставление приоритета в развитии материально-технической базы группы/кабинета. <i>Материальные способы стимулирования</i> Материальное денежное стимулирование: в соответствии с коллективным договором ДОУ, предполагает возможность выплаты компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации начинающих педагогов к трудовой деятельности и процессе принятия перемен педагогами с большим стажем работы. Период вхождения в профессию часто бывает напряженным и сложным. Оттого, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

С другой стороны, педагоги с большим стажем работы должны свободно ориентироваться в современных образовательных, мультимедийных и информационно-коммуникационных технологиях, быть мобильными в изменяющихся условиях современного образовательного пространства.

Резкие перемены в содержании деятельности, повышение требований и смена позиции родителей провоцируют быстрое профессиональное выгорание педагогов с большим стажем работы.

В настоящее время наблюдается большой дефицит квалифицированных педагогов. С 2019 года увеличилась текучка педагогических кадров. Молодые педагоги не задерживаются в профессии, возрастные с достижением пенсионного возраста уходят из профессии, и на протяжении нескольких лет сохраняются свободные вакансии для воспитателей.

В то же время, в профессию идут педагоги, не имеющие специального педагогического образования, прошедшие лишь краткосрочные курсы переподготовки по направлению «Дошкольное образование», дающее им право профессиональной деятельности в дошкольном учреждении. Однако, короткий период обучения не позволяет сформировать должный уровень необходимых компетенций.

Все это привело к осознанию необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей и специалистов в МБДОУ.

Мы предполагаем, что при взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества на уровне образовательной организации нацелена на работу с начинающими педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет, с педагогами со стажем работы более 3-х лет, но не проявляющими активности в своей профессиональной деятельности и педагогами, которым требуется помощь и поддержка в освоении современных педагогических технологий.

1.2. Глоссарий Программы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Цель и задачи Программы наставничества

Цель: оказание помощи педагогическим работникам разных уровней в их профессиональном становлении, приобретении и развитии профессиональных компетенций, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей и успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи:

1. Развить культуру наставничества в образовательной организации, formalизовать процесс профессиональной адаптации и профессионального развития педагогов.

2. Формировать открытое педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения для эффективного обмена педагогическим опытом.
3. Создать психологически комфортную среду для повышения лояльности новых сотрудников и квалификации педагогических работников ДОУ посредством сопровождения их профессионального развития.
4. Обеспечить изучение наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей и способности самостоятельно и качественно их выполнять.
5. Снизить текучесть персонала, в том числе в период испытательного срока, и сократить срок профессиональной адаптации.

1.4. Критерии оценки эффективности Программы

Критерии:

- на основании оценки заведующим качества реализации педагогами образовательной программы, исполнения должностных обязанностей;
- на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок, % наставляемых, успешно освоивших и внедривших в повседневную практику работы современные педагогические технологии, в том числе информационные);
- на основании динамики % текучести педагогов, в том числе в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести).

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала, в том числе в период испытательного срока, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний, данных участия в инновационной деятельности и результатов прохождения аттестации.

1.5. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации

Участниками системы наставничества являются руководитель образовательной организации, куратор, педагог-психолог, наставники и наставляемые из числа педагогических работников.

Порядок формирования групп наставников:

1. Куратор формирует список кандидатов в наставники на основании критериев:
 - наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории, специалист, имеющий опыт достижения высоких результатов);
 - опыт работы не менее 3 лет в МБДОУ № 276;
 - способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
 - лояльность к Образовательной организации;
 - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.
2. С кандидатами проводится собеседование, по результатам которого кандидат пишет личное заявление.

3. Кандидатуры наставников рассматриваются на Совете педагогов и утверждаются приказом руководителя.
4. Состав наставников может быть изменён в течение года в зависимости от результатов реализации персонализированных программ наставнических пар.

1.6. Применяемые формы наставничества

В отношении педагогических работников Программа наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

«Педагог – педагог»

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, способствующей профессиональному росту педагогов и освоению ими современных педагогических технологий.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1) *«Опытный педагог – молодой специалист».*

Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) *«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».*

В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3) *«Педагог-новатор – консервативный педагог».*

В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает педагогу, испытывающему затруднения, овладеть современными педагогическими технологиями и цифровыми. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

4) *«Опытный специалист – неопытный специалист».*

В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной педагогической технологии (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

«Руководитель образовательной организации – педагог»

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» направлена на развитие личностных лидерских и профессиональных коммуникативных навыков.

Формы наставничества выбираются в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Так же определяются виды

наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

1.7. Методы Программы

Методы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями,
- реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений решения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

1.8. Порядок реализации Программы

Опытный педагог – молодой специалист:

- Заведующий назначает молодому (начинающему) специалисту наставника в первый день выхода на работу;
- В течение испытательного срока наставляемый работает под руководством наставника, который передаёт практический опыт непосредственно на рабочем месте и отслеживает выполнение наставляемым непосредственных должностных обязанностей и коммуникацию в профессиональной среде;
- В конце каждой из первых трёх недель наставник и наставляемый представляют куратору дневники и обсуждают процесс реализации персонализированной программы наставнической пары, при необходимости вносят туда коррективы. При возникновении разногласий психологического характера к корректировке Программы подключается педагог-психолог. В случае отсутствия или отрицательной динамики в реализации Программы может быть принято решение о смене наставника, досрочного расторжения договора с наставляемым.
- В конце испытательного срока наставник даёт характеристику наставляемому, где отражает успешность выполнения профессиональных задач по всем направлениям согласно требованиям Профстандарта по специальности, а также степень самостоятельности, ответственности, коммуникативных навыков и профессиональных этических качеств;
- На основании характеристики и собеседования с наставляемым заведующий принимает решение о завершении испытательного срока, его продлении либо о расторжении Трудового договора.

Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации:

- Формирование наставнической пары осуществляется по рекомендации педагога-психолога на основании психологической совместимости наставника и наставляемого;
- Персонализированная программа наставнической пары разрабатывается с участием педагога-психолога, исходя из профессиональных дефицитов наставляемого и включает

в себя четыре этапа: определение мотивации, профессиональных и личностных ресурсов и потребностей наставляемого; определение маршрута развития профессиональных компетенций, решение кейсов проблемных ситуаций и педагогические пробы под руководством наставника; внедрение в собственную практику освоенных технологий и приёмов коммуникации и наработка опыта положительного решения ситуаций в проблемном поле; период самостоятельности и ситуативного консультирования;

- По окончании каждого периода проводится рефлексивный анализ реализации Программы, а решение о её выполнении принимается в зависимости от успешности решения изначальной проблемы, например, на основании отсутствия обоснованных жалоб в течение определённого периода; продуктивного участия наставляемого в творческой группе; нескольких публичных выступлений.

1.9. Критерии оценки эффективности программы

Критерии:

- на основании оценки заведующим качества реализации педагогами образовательной программы, исполнения должностных обязанностей;
- на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок, % наставляемых, успешно освоивших и внедривших в повседневную практику работы современные педагогические технологии, в том числе информационные);
- на основании динамики % текучести педагогов, в том числе в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести).

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий. Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала, в том числе в период испытательного срока, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний, данных участия в инновационной деятельности и результатов прохождения аттестации.

2. Нормативные основы реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала педагога или молодого специалиста.

Система наставничества педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида» разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
- Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Дорожная карта реализации региональной модели наставничества
- Приложение к Приказу № 253-гуо от 23.05.11. План мероприятий
- Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида»
- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 276 комбинированного вида» на период 2022– 2024 гг.
- Положение о системе наставничества МБДОУ № 276
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества от 12.08.2022 г.
- Программа развития МБДОУ № 276
- Основная образовательная программа дошкольного образования МБДОУ № 276
- Индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников
- Персонализированные программы наставнической пары /группы

3. Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276 и возможные риски

Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых или начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогических работников с большим опытом работы в условиях обновления содержания и цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества в МБДОУ № 276;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным педагогическим опытом наставнических практик.

Ожидаемые результаты:

1. Сформированная традиция наставничества на основе формализации процесса профессиональной адаптации и профессионального развития педагогов.
2. Повышение личных показателей эффективности педагогов (готовность к полноценной работе, доля аттестованных, активность и результативность участия), связанных с развитием профессионально значимых навыков и компетенций.
3. Улучшение психологического климата (снижение количества конфликтных ситуаций неконструктивного характера) в профессиональной педагогической среде, связанное с выстраиванием партнерских отношений в процессе обмена педагогическим опытом.
4. Легкая адаптация и плавный «вход» молодых специалистов в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
5. Снижение текучести кадров за счет повышения уровня мотивации к профессиональной деятельности.

Ожидаемые риски:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
3. Низкая мотивация наставников.
4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

4. Структура управления реализацией программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Заведующий МБДОУ № 276	1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 5. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 6. Контроль процесса реализации Программы наставничества 7. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. 8. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 9. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 6. Контроль и оценка результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 7. Участие в мониторинге эффективности реализации Программы наставничества
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар; 2. Оказание консультативной помощи.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. Кадровая система реализации программы наставничества

В процессе реализации Программы наставничества 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, назначаемы приказом заведующего, 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 куратором на основании информации о потребностях педагогов - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников осуществляется 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 МБДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей).

6. Этапы реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Поиск педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	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: — встречу-знакомство, — пробную рабочую встречу, — встречу-планирование, — комплекс последовательных встреч, — итоговую встречу	Мониторинг: — сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; — сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга

		эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов Программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. Применяемые технологии

№	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1.	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2.	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3.	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, начинающий специалист
4.	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития. Направлен на создание ситуации учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
5.	Тьюторство	Персональное сопровождение наставляемого в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является	Индивидуальное наставничество

		индивидуальное и групповое консультирование наставляемых по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с наставляемыми по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	
--	--	--	--

Данный перечень можно дополнить и внести свои, уникальные технологии в рамках реализуемой Программы наставничества. Задача куратора программ наставничества и наставника заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

8. 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.

Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и преодоления сопутствующих рисков;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику качественного освоения обучающимися ООП ДО;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

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 эффективности Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов:

По результатам опроса первого этапа мониторинга оформляется SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к разным формам наставничества.

Оценка 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, проводится на основе анкеты куратора.

Результатом успешного мониторинга будет анализ 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.

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности участников; 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».

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.

Результаты успешной реализации персонализированной программы:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне образовательной организации; 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 в МБДОУ № 276:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Поддержка системы наставничества через социальные сети, создание специальной рубрики «Наши наставники» официальный сайт МБДОУ № 276.
- Создание на официальном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами «Лучший наставник».

**Типовые Программы наставничества
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 276 комбинированного вида»**

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Успешный старт	Молодые воспитатели и специалисты (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник - опытный педагог способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку начинающему педагогу	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями
	Искусство общения	Педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации	Профессиональная социализация наставляемого в сочетании с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив	1. Формировать у педагогов потребность в развитии коммуникативных компетенций. 2. Помочь педагогу, опираясь на имеющийся у него педагогический опыт, выстроить коммуникацию и социальное взаимодействие. 3. Создать условия для совершенствования коммуникативных навыков и социального взаимодействия в процессе командной работы над общими задачами. 4. Обеспечить психологическую и личностную поддержку педагога.	Наставник – лидер педагогического сообщества, активный педагог, владеющий навыками публичных выступлений, дружелюбный и открытый	Педагог, испытывающий трудности психологического, характера, коммуникации, близок к профессиональному выгоранию, имеет частые конфликты в сообществе родителей, педагогов, других сотрудников.

МБДОУ № 276

	Движение вперёд	Консервативный педагог, инертный или негативно воспринимающий изменения, реформы	Овладение современными цифровыми и педагогическими технологиями. Выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию.	1. Формировать у педагогов потребность в постоянном развитии, саморефлексии. 2. Помочь педагогу в освоении современных педагогических технологий, цифровых технологий. 3. Создать условия для внедрения современных педагогических технологий в повседневную практику. 4. Обеспечить методическую поддержку инициативным педагогам.	Педагог-новатор, инициативный, склонный к новаторству и нестандартным решениям	Педагог, затрудняющийся в освоении современных образовательных технологий, информационных технологий, за счёт чего тратит гораздо больше времени на выполнение трудовых действий
Руководитель образовательной организации – педагог	Перспектива	Педагог, проявляющий стремление к карьерному росту	Развитие личностных лидерских и профессиональных коммуникативных навыков педагогов, желающих карьерного роста	1. Формировать кадровый резерв в учреждении. 2. Помочь педагогу в освоении управленческих компетенций. 3. Создать условия для формирования и развития управленческой команды. 4. Обеспечить теоретическую и практическую поддержку инициативным педагогам.	Руководитель образовательной организации	Педагог с перспективой карьерного роста

**SWOT-анализ Программ наставничества
Форма наставничества «педагог-педагог»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; – ...	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО; – ...
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Красноярского края;	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННО 24

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 276 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",**
Пузынина Елена Владиславовна, Заведующий

27.08.23 16:19 (MSK)

Сертификат BF2CC905548AF80B19FA7D06BFCED782

МБДОУ № 276

- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и городе Красноярске проектного управления; - ...	- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в городе Красноярске и в МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - ...
--	---

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 276 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",**
Пузынина Елена Владиславовна, Заведующий

27.08.23 16:19 (MSK)

Сертификат BF2CC905548AF80B19FA7D06BFCED782

**Персонализированная программа наставничества (профессионального развития)
воспитателя _____ группы _____ направленности МБДОУ № _____
на _____ - _____ учебный год**

Наставник:

Дефицит (запрос наставляемого):

Форма наставничества:

Запланированный срок реализации:

Дата начала реализации:

Цель:

Задачи:

Образовательные задачи	Действия наставляемого по реализации образовательных задач	Действия наставника по реализации образовательных задач	Сроки реализации	Планируемый результат/ трудовые действия (критерии оценки)	Образовательный эффект (для детей)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННО 26 ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 276 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",
Пузынина Елена Владиславовна, Заведующий**

27.08.23 16:19 (MSK)

Сертификат BF2CC905548AF80B19FA7D06BFCED782

Рабочие тетради сопровождения**Дневник наставляемого**

ФИО наставляемого: _____

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встреч от 1 до 3, (где 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником 0 – 1 – низкий; 1 - 2 – средний; 2 – 3 - высокий					

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО (подпись) (дата)

Дневник наставникаДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННО ²⁷ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 276 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",**
Пузынина Елена Владиславовна, Заведующий

27.08.23 16:19 (MSK)

Сертификат BF2CC905548AF80B19FA7D06BFCED782

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта:

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 276 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА",
Пузынина Елена Владиславовна, Заведующий**

27.08.23 16:19 (MSK)

Сертификат BF2CC905548AF80B19FA7D06BFCED782

Маршрутный лист наставляемого

ФИО (полностью)				
Муниципалитет				
Организация				
Должность				
Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы / взаимодействия по реализации образовательных задач	Сроки реализации (указать даты / месяц(ы), год)	Форма предъявления результата

Примерный лист оценки работы наставника
(оценивает куратор программы наставничества)

ФИО наставляемого: _____

ФИО наставника: _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества: _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполнения мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% - 1 балл, 99 – 90% - 0,9 балла, 89 – 80% - 0,8 балла, Менее чем 80% - баллы не начисляются		
Доля исполнения мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% - 1 балл, 99 – 90% - 0,9 балла, 89 – 80% - 0,8 балла, Менее чем 80% - баллы не начисляются		
Своевременность исполнения мероприятий предусмотренных планами (%)	100% - 1 балл, 99 – 90% - 0,9 балла, 89 – 80% - 0,8 балла, Менее чем 80% - баллы не начисляются		
Достижения показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% - 1 балл, 99 – 90% - 0,9 балла, 89 – 80% - 0,8 балла, Менее чем 80% - баллы не начисляются		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2 – 3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3.,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

Руководитель программы наставничества _____

(подпись) ФИО

Дата _____

ОТЗЫВ
о результатах наставничества

1. Фамилия, имя, отчество и занимаемая должность наставника:

2. Фамилия, имя, отчество и занимаемая должность наставляемого:

3. Период наставничества: с _____ по _____

4. Информация о результатах наставничества

а.) наставляемый изучил следующие основные вопросы профессиональной деятельности:

б.) наставляемый выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:

в.) наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы:

5. Определение профессионального потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:

6. Дополнительная информация о наставляемом, в отношении которого осуществлялось наставничество (при необходимости):

Наставник: _____ / _____

Дата: _____

Отметка об ознакомлении наставляемого с выводами наставника:

_____ / _____

Дата: _____