

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол №1 от 18.08.2023

Утверждаю
Заведующая МКДОУ №62 «Звездочка»
О.Н. Шапкунова
Приказ № 80 от 18.08.2023



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 62 «Звездочка»
г. Минеральные Воды
для работы с начинающими педагогами
на 2023-2026 учебный год

**Оксана
Николаевна
Шапкунова**

Подписан: Оксана Николаевна
Шапкунова
DN: C=RU, OU=Заведующая, O="МКДОУ
детский сад № 62 ""Звездочка""",
CN=Оксана Николаевна Шапкунова,
E=zvezdochka-62@bk.ru
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.12.22 11:01:01+03'00'

Содержание

п/п №	Наименование	№ листа
1	Паспорт программы	2
2	Пояснительная записка	2
3	Содержание программы	2
3.1	Система работы с неопытными педагогами	2
3.2	Этапы реализации программы	3
3.3	Формы работы педагога наставника с наставляемым неопытным педагогом	3
3.4	План работы педагога наставника с неопытным педагогом	4
4.	Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления педагога	5
5.	Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности педагога	6
6.	Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	7
7.	Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	8
8.	Приложение 5. Анкеты для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы.	9
9.	Приложение 6. Диагностическая карта оценки навыков малоопытного педагога	10
10.	Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	11
11.	Манифест наставника	12
12.	Кодекс наставника	12

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 62 «Звездочка» г. Минеральные Воды для работы с начинающими педагогами.
Авторы	Заведующая — О.Н. Шапкунова, старший воспитатель – Л.Г. Зыкова
Организация-исполнитель	МКДОУ детский сад № 62 «Звездочка» г. Минеральные Воды
Целевая аудитория	Начинающий педагог
Срок реализации	3 года (сентябрь 2023г. – август 2026 г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2023г.- июнь 2024 г.) 2 этап – практический (сентябрь 2024г. - июнь 2025г.) 3 этап – аналитический (сентябрь 2025 - май 2026 г.)
Цель	Оказание помощи неопытным педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу, детей, родителей.
Задачи	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку неопытным педагогам. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры неопытным специалистам, мотивации к повышению квалификационного уровня
Основные направления	1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого неопытного педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Неопытные 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 молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Руководитель ДОО и старший воспитатель осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития неопытных воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогами-воспитателями, не имеющими педагогического опыта работы в ДОО. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с неопытными специалистами

Система работы с неопытным педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия

- Старший воспитатель, наставник
- Неопытный педагог

Содержание взаимодействия

1. Создание условий для адаптации педагога на работе.
2. Ознакомление с нормативными и локальными актами.
3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой

- Неопытный педагог
- Воспитанник
- Родители (законные представители)

1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей)

- Неопытный педагог
- Коллеги

1. Оказание поддержки со стороны коллег

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений неопытных педагогов; разработка основных направлений работы с неопытными педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы **методы**:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа неопытные педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
--	--	--

Содержание и цели работы

Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
---	--	--

Формы работы

Консультации	Дискуссии
Семинары-практикумы	Круглые столы
Беседы	Деловые игры
Изучение методической литературы	Убеждения, поощрения беседы
Взаимопосещения	
Коллективные просмотры педпроцессов	

Анализ педагогических ситуаций

Мастер-классы

Открытые показы деятельности

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы. Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым неопытным педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство неопытных педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач

Формы работы с молодыми педагогами

«Альтернатива»	Уровень образовательной организации	Управление Дошкольным образованием.
1. Курсы повышения квалификации	1. Диалог, беседа.	1. Аттестация
2. Сетевые методические объединения	2. Индивидуальная групповая консультация	2. Конкурсы профессионального мастерства
3. Городские семинары, конференции.	3. Самоанализ собственной деятельности	
4. Вебинары.	4. Практикумы	
5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	5. Анкетирование, опрос.	
	6. Мастер-класс педагога наставника.	
	7. Взаимопосещения, открытые просмотры.	
	8. Анализ педагогических ситуаций.	

9. Деловая игра.
 10. Круглый стол.
 11. Конкурс профессионального мастерства.

3.4. План работы педагога наставника с неопытным педагогом

№	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Закрепление педагогов – наставников для неопытных специалистов.	сентябрь	Старший воспитатель
2	Тренинг для начинающих педагогов ДОУ по построению эффективного общения и взаимодействия с родителями в вопросах воспитания детей. <i>Цель:</i> способствовать преодолению трудностей начинающих педагогов в общении и взаимодействии с родителями. <i>Задачи:</i> 1. Актуализировать существующие проблемы во взаимодействии с родителями; 2. Содействовать повышению уверенности в себе; 3. Упражнять начинающих педагогов в построении эффективного общения с родителями.	сентябрь	Педагог-психолог
3	Диагностика проблем молодых специалистов	октябрь	Старший воспитатель
4	Социально-педагогический тренинг «Работаем с мыслительной картой» <i>Цель:</i> создание доверительной атмосферы; развитие у начинающих педагогов умений определять общее содержание темы применительно к конкретному возрасту детей, виды деятельности, в которых его можно представить, ставить образовательные задачи в каждом виде деятельности, запустить процесс самораскрытия педагогов.	ноябрь	Старший воспитатель
5	Индивидуальное консультирование по выявленным проблемам	декабрь	Старший воспитатель
6	Тренинг «Гореть-не выгорая!» <i>Цель:</i> психолого-педагогическое сопровождение педагогов в условиях перехода на ФГОС ДО	декабрь	Педагог-психолог
7	Семинар-практикум с элементами тренинга для молодого педагога «Образ педагога» <i>Цель:</i> актуализировать в сознании коллег свой образ педагога, выявить особенности представлений начинающих специалистов о своей профессиональной деятельности, продолжать осваивать способы самораскрытия, развивать способность к рефлексии, обратить внимание на поиск резервов для более эффективной работы	январь	Старший воспитатель
8	Консультация «Развитие личности ребенка в современных условиях в свете гендерного воспитания»	февраль	Педагог-психолог
9	Конкурс педагогов и их наставников «Две звезды»	апрель	Старший воспитатель
10	Ярмарка педагогических идей «Достижения молодых» (презентация опыта работы педагогов: сообщения, выставки, видеогалерея работ и др.)	май	Старший воспитатель

11	Рефлексия работы «Клуба успешного педагога»	май	Старший воспитатель
----	---	-----	---------------------

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления неопытного педагога _____ года
работы (первого; второго; третьего) в должности «воспитатель»

на _____ учебный год.

Наставляемый _____
(Ф.И.О. педагога)

Педагог-наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

Цель:

Задачи:

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат
------------------------------------	------	---------------------------	---------------------	------------------------

Приложение 2

Показатели системы оценки профессиональной деятельности неопытного педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.

8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 3

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен неопытный педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится Ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/п		Оценка (от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям педагог?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для малоопытного педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; – освоение практических навыков работы; – изучение теории, выявление пробелов в знаниях – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и	

выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- личные консультации по мере возникновения необходимости
- личные консультации в заранее определенное время;
- поэтапный совместный разбор практических заданий

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации

Приложение 4

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности;
- в проведении педагогической диагностики;
- в проведении культурно-досуговых мероприятий;
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с воспитанниками;
- в общении с родителями воспитанников;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство- формулировать цели, задачи;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите) _____

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

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

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

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

Приложения 5

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

- 3 – высокий уровень развития навыка;
- 2 – средний уровень развития навыка;
- 1 – развитие навыка не проявляется

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка.

Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждо.			

образовательной области ООП ДО

- 4 Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интереса возрасту детей
- 5 Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка

Организаторские и коммуникативные навыки

- 1 Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана
- 2 Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия
- 3 Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО
- 4 Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками
- 5 Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО
- 6 Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества
- 7 Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним

Аналитические навыки

- 1 Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО
- 2 Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень навыков
- 3 Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе
- 4 Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать

Развивать _____ навыки, в особенности навыки _____

Приложение 7

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

Шкала оценок

1	2	3	4
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения

№ п/п	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя
-------	--	-------------	----------------	-------------------	---------------------

1

2

3

4

5

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____
подпись

Ф.И.О

Наставник _____
подпись

Ф.И.О

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ «_» _____ 20__ г

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы: - если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);

- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.

2. Не критикую, а изучаю ситуацию.

3. Не обвиняю, а поддерживаю.

4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.

5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.

6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.

7. Не утверждаю, а советуюсь.

8. Не отрываюсь от практики.

9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере

Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления- быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления - не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;

- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.