


**муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 6 «Солнышко»**

Россия, 660062, г. Красноярск, ул. Крупской, 2 А, e-mail: dou6@mailkrsk.ru, тел. (391) 247-85-24
ОГРН 1022402139396 ИНН/КПП 2463056653/246301001

СОГЛАСОВАНА:
На педагогическом совете
№ д
«23» 09 2022г.
Протокол № д

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 6
«Солнышко»

Ю.В.Калинина
Приказ № 171 от 23.09.2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по организации наставничества
в МБДОУ «Детский сад № 6 «Солнышко»
на 2022 – 2024 учебный год

г. Красноярск, 2022г.

Оглавление

1. Паспорт Программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Актуальность и новизна Программы	5
4. Цели и задачи Наставничества	7
5. Планируемые результаты	7
6. Методологическая основа Программы	8
7. Сроки реализации Программы	8
8. Этапы реализации Программы	8
9. Содержание Программы Наставничества	9
10. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	10
11. Условия эффективного наставничества	11
12. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом	12
Заключение	13
Приложение 1	14
Приложение 2	16
Приложение 3	18

1. Паспорт Программы

Название Программы	Рабочая программа по организации наставничества в МБДОУ «Детский сад № 6 «Солнышко»
Полное (сокращенное) наименование образовательной организации	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 6 «Солнышко» г. Красноярска (МБДОУ № 6 «Солнышко»)
Авторы	Калинина Ю.В. – заведующий Фадеева Н.С. – старший воспитатель
Целевая аудитория	Молодые специалисты, педагоги с опытом работы в дошкольном учреждении менее 3х лет
Цель Программы	Оказание методической помощи молодым или испытывающим трудности педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательно-образовательной работы в ДОУ
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов; 2. Повысить уровень организации воспитательно-образовательной деятельности молодых педагогов путем оказания методической и практической помощи; 3. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями; 4. Сформировать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание Программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Актуальность Программы	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 дошкольного 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.
Новизна Программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.
Планируемые результаты Программы	<ol style="list-style-type: none">1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении;2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;4. Совершенствование приемов, методов работы;5. Использование в работе начинающих педагогов новых технологий;6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

2. Пояснительная записка

Программа по организации наставничества разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

3. Актуальность и новизна Программы

«Учитель и ученик растут вместе»

Конфуций

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом много старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений иногда переходит в нежелательное противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении 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 дошкольного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Но на практике, как показывает анализ действительности и социально-педагогические исследования, даже при достаточно высоком уровне готовности к

педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать достаточно долго и сложно.

Наставничество - это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, сущность которой заключается в демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные, грамотные и терпеливые наставники. Молодым специалистам крайне необходима помощь со стороны администрации, опытных педагогов, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в различных педагогических сообществах. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

В МБДОУ № 6 «Солнышко» работает 12 воспитателей: 7 педагогов имеют высшую категорию, 1 педагог с первой категорией и 4 педагога аттестованы на соответствие занимаемой должности. Высшее образование имеют 50% педагогов. Доля педагогов в возрасте от 31 до 45 лет, включительно составляет 42%, в возрасте от 46 до 55 лет – 50%, 1 педагог в возрасте до 30 лет, педагогов старше 55 лет в нашем ДОУ нет. Стаж педагогов, работающих в МБДОУ № 6 «Солнышко»: до 3-х лет – 3 человека, от 3 до 5 лет – 2 воспитателя, от 10 до 25 лет – 5 педагогов и 2 специалиста имеют опыт работы в нашем ДОУ более 25 лет. На основании, проведенного кадрового анализа, можно сделать вывод, что в нашем учреждении есть педагоги, отработавшие в ДОУ менее трех лет, которые могут принять участие в программе по реализации наставничества в качестве наставляемых. Наставниками могут стать педагоги с большим стажем работы.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать

формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

4. Цели и задачи Наставничества

Цель наставничества – оказание методической помощи молодым или испытывающим трудности педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательно-образовательной работы в ДОУ.

Задачи наставничества:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;
- Повысить уровень организации воспитательно-образовательной деятельности молодых педагогов путем оказания методической и практической помощи;
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- Сформировать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

5. Планируемые результаты

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволит:

1. Адаптировать молодых педагогов в образовательном учреждении;
2. Активизировать практические, индивидуальные, самостоятельные навыки работы молодых специалистов;
3. Повысить профессиональную компетентность педагогов в вопросах педагогики и психологии;
4. Совершенствовать приемы и методы работы;
5. Использовать в работе начинающих педагогов новые технологии;
6. Активизировать деятельность молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

6. Методологическая основа Программы

Профессионально становлению, как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые А.И. Щербаков, Ю.К. Бабанский, С.И. Архангельский, Т.И. Шамова, Ю.И. Турчанинова, В.А. Сластенин. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, А. Маслоу, А.К. Марковой, Л.М. Митиной; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой, Т.А. Аксаковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов, Л.М. Митина.

7. Сроки реализации Программы

Срок реализации программы – 2 года. Решение о продлении или прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

8. Этапы реализации программы

I этап – организационный

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседании педагогического совета ДООУ. Наставник определяет круг обязанностей и

полномочий молодого специалиста, также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве;
- Проведение психологического анкетирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (Приложение 1);
- Система оценки профессиональной деятельности молодых специалистов (Приложение 2);
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (Приложение 3).

II этап – практический

Реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве;
- Реализация плана работы с молодыми педагогами;
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов;
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения деятельности молодого педагога;
- Ведение портфолио молодого педагога.

III этап – аналитический

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга этапов реализации Программы;
- Изучение и обобщение накопленного материала;
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов Программы наставничества;
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

9. Содержание программы

1. Адаптация молодого специалиста.

Реализация этой части Программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом Программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых педагогами первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

10. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так внешние условия. Наставник и молодой педагог, в основном, люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество – это взаимодействие опытного специалиста и молодого педагога, которое дальше оформления не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у него нет.

Управленческим решением в таком случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в форме собеседования, знакомства с отчетом, совместного посещения и анализа занятия и т.д., опосредованный – в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т.д.

2. *Недостаточная компетентность наставника* в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска, модель «один наставник – один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам

опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация наставнической группы из двух – трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой – организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий – организацию работы с коллегами и родителями воспитанников.

Управленческие решения по развитию этой формы наставничества – опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование наставника.

Наставник может быть не доволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд.

Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе.

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество – двухсторонний процесс. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

II. Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа Наставничества будет в случае:

- взаимной заинтересованности сторон;
- административного контроля за процессом наставничества;
- подведением промежуточных результатов сотрудничества.

12. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- Беседы;
- Консультации;
- Посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- Психологические тренинги;
- Творческие лаборатории;
- Деловые игры;
- Диспуты;
- Конкурсы;
- Круглые столы;
- Презентации моделей занятий с детьми.

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществ.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Приложение 1

АНКЕТА**для молодых педагогов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании;

- в проведении ООД;

- в проведении мероприятий;

- в общении с коллегами, администрацией;

- в общении с воспитанниками, их родителями;

- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цели занятия;

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей ООД;

- мотивировать деятельность воспитанников;

- формулировать вопросы проблемного характера;

- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;

- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;

- активизировать деятельность воспитанников на ООД;

- организовывать сотрудничество между воспитанниками;

- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;

- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников;

- развивать творческие способности воспитанников;

- другое (допишите) _____

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

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

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

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

Приложение 2

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагогаМолодой 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.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в 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 каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и 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 их 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 3

Персонализированная программа наставничества (ППН)				
МБДОУ № 6 «Солнышко», Приказ № 01-171/4 «О формировании наставнических пар» от 23.09.2022 г.				
Запланированный срок реализации		Дата начала реализации:		
Цель ППН				
Наставник Ф.И.О., должность, опыт работы				
Наставляемый Ф.И.О., должность, опыт работы				
Дефицит (запрос) наставляемого				
Форма работы (дистанционная или очная, смешанная)				
Ресурсы				
Мероприятия				
Периодичность				
Использование технологий, методов, приемов				
Способы освоения				
Форма и место предъявления				
Оценка деятельности наставником				
Оценка деятельности наставляемого				
Рекомендации куратора по исполнению ППН				