

ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детского сада № 48
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от «27» 11 2022 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 48
Кировского района Санкт-Петербурга
№ 124-ОД п. 3 от «30» 11 2022 г.

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 48
Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2022 г.

1. Аннотация

Настоящая целевая модель наставничества (далее – Модель наставничества) в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 48 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ДОУ) на 2022-2023 учебный год, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, программам дошкольного образования, разработана в целях достижения результатов федерального проекта "Успех каждого ребенка" и национального проекта "Образование".

Целью внедрения Модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Создание Модели наставничества в ДОУ позволит определить условия для формирования эффективной системы поддержки, решить задачу адаптации воспитателей и специалистов на рабочем месте, учитывать потребности малоопытных педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе Модели наставничества используются следующие понятия и термины:

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

Форма наставничества - способ реализации Модели наставничества 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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.

Стажер – это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Центрального района

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников.

Координатор - 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 учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

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

2. Нормативные основы Модели наставничества.

Федеральный уровень

- 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"
- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N MP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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 по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

Региональный уровень

- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

- Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»

Локальные и нормативные акты

- Положение о системе наставничества педагогических работников ДОУ
- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников ДОУ;
- Программа целевой модели наставничества для работы с педагогами ДОУ

3. Задачи Модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения Модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Сроки Программы:

В программу включается каждый новый педагог ДОУ с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности - 3 года.

Методы Программы:

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

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого или малоопытного педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов ДОУ, связанное с развитием гибких навыков метакомпетенций.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных

- образовательных траекторий.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
 7. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков
 8. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

| <i>Уровни структуры</i> | <i>Направления деятельности</i> |
|-------------------------|---|
| ДОУ | <ul style="list-style-type: none"> – Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Модели наставничества – Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Модели наставничества – Реализация программ наставничества. – Назначение координатора внедрения Модели наставничества – Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества |
| Координатор и куратор | <ul style="list-style-type: none"> – Формирование базы наставников и наставляемых. – Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). – Контроль процедуры внедрения Модели наставничества. – Контроль проведения программ наставничества. – Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. – Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Модели наставничества. – Мониторинг результатов эффективности реализации Модели наставничества. |
| Наставники | <ul style="list-style-type: none"> – Реализация программ наставничества |

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает профессиональные компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник ДОУ, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в целом.
4. Куратор – сотрудник ДОУ, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в ДОУ

| Этапы | Содержание деятельности | Результат |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества. | <ul style="list-style-type: none"> – Сбор информации о профессиональных запросах потенциальных наставляемых – Выбор аудитории для поиска наставников – Информирование и выбор форм наставничества | <ul style="list-style-type: none"> – План реализации наставнической деятельности – Подготовка локальных актов |
| Формирование базы наставляемых | <ul style="list-style-type: none"> – Выявление профессиональных проблем педагогов, которые можно решить в рамках наставнической деятельности – Сбор и систематизация предложений от потенциальных наставников | Создание базы наставляемых |
| Формирование базы наставников | <ul style="list-style-type: none"> – Формирование базы наставников, готовых к тиражированию личного педагогического опыта | Создание базы наставников на текущий учебный год и на последующий |
| Обучение участников наставнической деятельности | <ul style="list-style-type: none"> – Обучение наставников | Создание и реализация программы обучения |
| Организация деятельности по реализации программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> – Закрепление пар документально – Корректировка и принятие планов наставнической деятельности | Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> – 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 |
| Итоги реализации программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> - Подведение итогов работы каждой пары/группы. - Публичное подведение итогов и популяризация практик. | <ul style="list-style-type: none"> - Создание методической базы наставнической деятельности в ДОУ - Перспективы наставнической деятельности на новый период работы |

8. Формы наставничества в ДОУ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей ДОУ выбрана следующая форма наставничества:

Форма наставничества «Педагог – педагог».

Цель: методическое сопровождение для успешного закрепления на месте работы молодого или малоопытного специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса.
3. Ориентировать молодого или малоопытного педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому или малоопытному специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ДОУ.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых или малоопытных специалистов в педагогическую работу ДОУ.
- Повышение чувства уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Совершенствование благоприятного психологического климата в ДОУ
- Повышение уровня удовлетворенности результатами собственной работы и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ДОУ.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (исследований, методических практик, статей и т.п. наставляемого)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

| Наставник | Наставляемый |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник профессиональных конкурсов; автор методических пособий; успешно владеющий передовыми педагогическими технологиями; владеющий и передающий передовой педагогический опыт); – Педагог, активно участвующий в методической и общественной работе | <ul style="list-style-type: none"> – Педагог, не имеющий педагогического опыта или имеющий небольшой профессиональный опыт; – Педагог, испытывающий трудности в организации педагогического процесса; – Педагог, испытывающий трудности в применении современных педагогических методик и технологий; |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – ДОУ; – Педагог, обладающий лидерскими, преподавательскими, организационными, коммуникативными навыками и эмпатией | <ul style="list-style-type: none"> – Педагог, испытывающий трудности во взаимодействии с участниками педагогического процесса |
| <ul style="list-style-type: none"> – Наставник-консультант: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | <ul style="list-style-type: none"> – Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

Варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой или малоопытный специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления их на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетающейся с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|--|--|
| Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог». | Педагогический совет. Методическое совещание |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно желающих принять участие в наставнической деятельности в качестве наставника | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Проводится по необходимости |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Закрепление пар документально. Составление плана совместной наставнической деятельности |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение открытых обучающих мероприятий |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы. |

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или

отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ДОУ, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ДОУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и методической сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ДОУ.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкетирования.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества. Анализ проводит координатор программы.

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

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под-этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга

1. 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 и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества внутри ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; 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:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном и региональном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник"

***Примерное планирование индивидуальной работы
наставника с наставляемым***

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Должность наставника _____

Должность наставляемого _____

| Посещение занятий и режимных моментов | Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать | План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем | Тема для самообразования |
|---|---|--|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| СЕНТЯБРЬ | | | |
| Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы наставников на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации | | | |
| ОКТЯБРЬ | | | |
| | | | |
| НОЯБРЬ | | | |
| | | | |
| ДЕКАБРЬ | | | |
| | | | |
| ЯНВАРЬ | | | |
| | | | |
| ФЕВРАЛЬ | | | |
| | | | |
| МАРТ | | | |
| | | | |
| АПРЕЛЬ | | | |
| | | | |
| МАЙ | | | |
| | | | |

Отчет об итогах наставничества

Наставник (ФИО) _____

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с "___" ___ 20 ___ г.

по "___" ___ 20 ___ г.

Основание: приказ от «___» 20 ___ г. № _____

Заключение о результатах работы по наставничеству

| ПОКАЗАТЕЛЬ | КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА |
|--|------------------------|
| Знания, достигнутые по профилю работы | |
| Навыки, достигнутые по профилю работы | |
| Объем выполняемых трудовых действий | |
| Результаты работы | |
| Отношение к работе | |
| Работоспособность | |
| Инициативность | |
| Дисциплинированность | |
| Взаимоотношение с коллегами | |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности | |
| Рекомендации: | |
| | |
| | |

Наставник (ФИО) _____

Должность наставника _____

Дата составления отчета _____

С отчетом о результатах наставничества ознакомлен:

ФИО и подпись наставляемого _____

Дата ознакомления _____

Анализ деятельности наставляемого и наставника

| ПОКАЗАТЕЛИ | |
|---|--------------|
| Вопросы | Рекомендации |
| Какие навыки и умения совершенствовались в течение года | |
| Результаты совершенствования | |
| Выявленные проблемы | |
| Задачи на новый учебный год | |

Наставник (ФИО) _____

Должность наставника _____

Дата заполнения карты анализа _____

С анализом наставнической деятельности ознакомлен:

ФИО и подпись наставляемого _____

Дата ознакомления _____

Анкета

Ф.И.О. _____

Дата рождения _____

Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

Семейное положение _____

Телефон для связи _____

Владение компьютером (есть ли удостоверение о курсах, дата)

Мои предложения, чем бы я хотела заниматься с детьми дополнительно

Какие курсы мне нужны _____

Какой опыт работы в ДОУ мне нравится _____