

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 57 города Ставрополя
(МБДОУ д/с № 57)

ПРИНЯТО
решением педагогического совета
протокол № 1
от 30.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 126 – ОД
от 31.08.2022г.
Заведующий МБДОУ д/с № 57
_____ Н.И.Козуб

**Программа целевой модели наставничества
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 57
города Ставрополя**

Ставрополь, 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наименование	Стр
I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	3
1.1. Паспорт программы	3
1.2. Пояснительная записка	5
1.3. Актуальность и новизна программы. Основные термины	6
1.4. Цели и задачи программы	7
1.5. Планируемые результаты реализации программы	8
II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	9
2.1. Организационные основы наставничества	9
2.2. Структура управления реализацией целевой модели наставничества	10
2.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества	11
2.4. Этапы реализации программы наставничества	12
III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	14
3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	14
3.2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	16
3.3. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	17
3.4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	18
3.5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	20
3.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников	21
3.7. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в учреждении на 2022 – 2023 учебный год	21

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Паспорт программы

Наименование программы	Целевая программа профессиональной подготовки и воспитания молодого педагога через сотрудничество с наставниками
Основание разработки Программы	<ul style="list-style-type: none">- Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.)- Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ от 31.12.2014 г. № 271).- Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г. (ФЗ от 21.07.2014 № 216-ФЗ).- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»- Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог))» (профстандарт педагога)- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" (пункт 33)- Приказом министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года, № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»- Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества

	педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»)
Заказчик	Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 57 города Ставрополя
Разработчики	Руководитель программы: Козуб Наталия Ивановна – заведующий Состав рабочей группы по разработке программы: Хачатрян Татьяна Геннадьевна– заместитель заведующего по УВР Грицай Светлана Ивановна – воспитатель, председатель ПО
Организация-исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 57 города Ставрополя
Адрес организации исполнителя	355020, Российская Федерация, Ставропольский край, город Ставрополь, улица Серова, 470/7
Цель программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых педагогов
Задачи программы	1. Адаптации воспитателей на рабочем месте 2. Учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров 3. Создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит
Срок и этапы реализации	3 года 1 этап – Подготовительный этап (август 2022г. – май 2023г.) 2 этап – Основной (сентябрь 2023г. – май 2024г.) 3 этап – Заключительный (сентябрь 2024г. - май 2025г.)
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	- Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам дошкольного учреждения; - Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике дошкольного учреждения; - Формирование в дошкольном образовательном учреждении педагогов, способных брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.
Система организации контроля за	Профсоюзной организацией совместно с заведующим МБДОУ осуществляется общий контроль исполнения мероприятий

исполнением Программы	Программы. Профсоюзный комитет совместно с представителем работодателя 1 раз в год анализирует исполнение программы, по результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий
Форма мониторинга результативности	<ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование работников о степени удовлетворенности. - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период. - Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях. - Транслирование опыта педагогической деятельности. - Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений. - Подготовка работника к Аттестации.

1.2. Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. 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.

Программа организации наставничества в учреждении — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа целевой модели наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и муниципальных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Актуальность и новизна программы. Основные термины

Актуальность:

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-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. 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам 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.

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

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1.4. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

- 1.Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДООУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- 2.Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.
- 3.Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе.
- 4.Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.
- 5.Активизация участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней.
- 6.Обеспечение тьюторского сопровождения молодых педагогов при подготовке к процессу аттестации.

7.Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

8.Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.5. Планируемые результаты реализации программы

- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- ✓ Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- ✓ Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- ✓ Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
- ✓ Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- ✓ Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- ✓ Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Формы наставничества

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

- Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

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

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

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

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей, в данной целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Наставничество в группе».

2.2. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Муниципальный орган управления образованием	<ul style="list-style-type: none"> -Осуществление государственного управления в сфере образования; -Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества.
Краевой институт повышения квалификации	<ul style="list-style-type: none"> -Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества; -Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; -Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов; -Содействие к привлечению реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> -Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; -Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; -Реализация программ наставничества; -Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества; -Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
Координатор и кураторы	<ul style="list-style-type: none"> -Формирование базы наставников и наставляемых; -Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; -Контроль проведения программ наставничества; -Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

	-Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла

2.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор (заведующий ДОУ) – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор (заместитель заведующего по УВР) – сотрудник образовательной организации, 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 координатором, куратором, педагогами и иными лицами ДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

Формирование базы наставников из числа педагогов:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников вне зависимости от контингента детей;

- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

2.4. Этапы реализации программы наставничества

1 этап. Подготовительный

Задачи: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми 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.

2 этап. Основной.

Задача: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ 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. Заключительный

Задачи: 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.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. 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 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 образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

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

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- 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.

3.2. 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 молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой 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, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого 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 в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации: _____

3.3. 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. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

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

3.4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

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.

№	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 _____.

3.5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества

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						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	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						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						

Руководитель _____	подпись	Ф.И.О. _____
« _____ » _____	20 _____	г.
Наставник _____	подпись	Ф.И.О. _____
« _____ » _____	20 _____	г.
Педагог с результатами наставничества ознакомлен		
_____	подпись	Ф.И.О. _____
« _____ » _____	20 _____	г.

3.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на дошкольном, 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:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДООУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса ДООУ профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами ДООУ «Лучший наставник»
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ.

3.7. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в учреждении на 2022 – 2023 учебный год

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального	Август 2022г.

		<p>образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</p> <p>2. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ о «Внедрении целевой модели наставничества в ДОУ»; назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ДОУ (№ 122/1 – ОД от 18.08.2022г.). – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 57 города Ставрополя и Дорожной карты (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества (№ 126 – ОД от 31.08.2022г.); – Приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников (№ 129 – ОД от 31.08.2022г.); – Подготовка персонализированных программ наставничества 	До 01.09.2022г.
2.	Формирование банка наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри ДОУ. 2. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 3. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, анализа анкет профстандарта. 	22.08.2022г.- 26.08.2022г.
3.	Формирование банка наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в МБДОУ, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ДОУ. 3. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 4. Проведение мероприятия (круглый стол) для 	22.08.2022г.- 26.08.2022г.

		информирования и вовлечения потенциальных наставников. 5.Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	
4.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 4. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	В течение учебного года Декабрь 2022г.
5.	Завершение персонализированных программ наставничества	1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование-мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте ДОУ.	Май 2023г.