

**МКУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ Г.УЛАН-УДЭ»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 56 «ТЕРЕМОК» Г.УЛАН-УДЭ**

670031, Республика Бурятия г. Улан-Удэ, улица Терешкова, 18 а  
тел./факс 8 (3012) 23-08-71, 8 (3012) 23-10-22 e-mail: mbdou56@ulan-ude-eg.ru

Принято  
на заседании  
Педагогического совета  
МБДОУ Детский сад №56 «Теремок»  
(протокол № 1  
от «14» сентября 2022 г.)



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ Детский сад  
№56 «Теремок»  
И.В.Анисимова

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 56 «ТЕРЕМОК»  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ»**

г. Улан-Удэ, 2022

## 1. Пояснительная записка

1.1. Настоящая программа наставничества МБДОУ Детский сад № 56 «Теремок» (далее - МБДОУ), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, разработана в соответствии с Методологией наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N Р-145, Региональной программой развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия, утвержденной приказом министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. № 1552, а также в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.2. Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования, специалистов, независимо от стажа работы, при освоении новых должностных обязанностей или новых технологий, форм и методов обучения, педагогических работников, имеющих опыт работы в ином образовательном учреждении, испытывающих профессиональные дефициты, и молодых специалистов МБДОУ. Создание программы наставничества в МБДОУ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

1.3. Задачи программы наставничества:

- обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов:

- молодых специалистов;
- педагогов со стажем, которые только пришли на работу в данное МБДОУ;
- педагогов МБДОУ, которые вступают в новую должность;
- педагогов МБДОУ, независимо от стажа работы, испытывающих профессиональные дефициты.

- ознакомить наставляемых с приоритетными направлениями и спецификой работы МБДОУ, педагогическими технологиями и методами, которые реализуются в МБДОУ; особенностями контингента воспитанников;

- совершенствовать знания методики и педагогики на примере работы опытных педагогов МБДОУ;

- учить использовать ИКТ в образовательной работе с детьми и при взаимодействии с родителями;

- учить использовать профессиональные сайты для самообразования и трансляции педагогического опыта.

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка формирования и реализации индивидуального образовательного маршрута;

- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования;
- формирование базы данных лучших практик наставничества с целью обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- улучшение показателей в МБДОУ в образовательной, воспитательной, социокультурной сферах;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в ДОУ;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБДОУ, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Программа наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МБДОУ и достижение поставленных результатов.

1.5. В программе 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 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, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Тьютор** - педагог-навигатор, который оказывает помощь в выявлении профессиональных дефицитов педагога, построении индивидуального образовательного маршрута в области самообразования наставляемого и предлагает навигацию по реализации индивидуального образовательного маршрута из базы данных образовательных услуг.

**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.

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

### **Характеристика контингента МБДОУ №56 «Теремок»**

МБДОУ «Теремок» имеет статус пилотной площадки в рамках внедрения программы наставничества в ДОО (Приказ № 33 Администрации г. Улан-Удэ, Комитета по образованию, МКУ ЦМРО от 16.05.2022г. «О присвоении статуса пилотного детского сада в рамках внедрения программы наставничества в ДОО»). Соответственно, работа с педагогами в рамках наставничества поставлена на особый контроль.

Основной штат педагогических работников включает 35 человек, в том числе 5 специалистов. Количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, 1 человек (2,8%), первую квалификационную категорию — 12 человек (34%). Педагогов, имеющих стаж работы до 3 лет, 6 человек (17%), со стажем работы от 3 до 5 лет - 5 человек (14%). Состав специалистов стабильный на протяжении многих лет. Ежегодно обновление состава воспитателей в среднем составляет не более 10% (за последние 3 года). Таким образом, потенциально наставляемых из разряда молодых специалистов может быть в пределах 30-35% педагогического коллектива.

В последние годы в коллективе сложилась тенденция подбора с последующим обучением по специальности «Дошкольное образование» воспитателей из числа младших воспитателей. Следовательно, модель наставничества может реализовываться и среди младших воспитателей.

Также на работу поступают молодые специалисты, окончившие БРПК, нуждающиеся в профессиональной поддержке.

По результатам опроса педагогов было выявлено, что многие из них испытывают профессиональные дефициты, связанные с реализацией образовательной программы МБДОУ. ОП МБДОУ обеспечивает психолого-педагогическое сопровождение комплексного развития личности, мотивации и способностей детей дошкольного возраста в различных видах деятельности с учётом их возрастных и индивидуальных особенностей. Отсюда, у педагогов возникают методические потребности: ознакомление с программой, методической литературой, учебными пособиями. Средствами и приемами реализации образовательных и воспитательных задач.

ИКТ компетенции педагогов, работа с детьми с особыми образовательными потребностями, повышение уровня эмоционального интеллекта как ребенка, так и педагога, также требуют восполнения дефицитов.

Таким образом, наставничество внутри МБДОУ планируется развивать по следующим направлениям:

- молодые специалисты, окончившие профессиональные образовательные учреждения;
- специалисты, прошедшие переподготовку по специальности «Воспитатель», «Дошкольное образование»;
- педагоги, независимо от стажа работы, при освоении новых технологий, форм и методов обучения и т.п.;
- педагоги, имеющие опыт работы в ином образовательном учреждении, испытывающие профессиональные дефициты.

Отметим, что старшие воспитатели МБДОУ являются активными участниками муниципальных методических объединений ДОО: ММО «Современный педагог» и ММО «Тьюторы ИОМ» (Приказ №67 от 29.09.2022 «О составе активов муниципальных предметных центров»). То есть ведется работа в рамках наставничества не только в

МБДОУ №56, но и еще в 15 садах города Улан-Удэ, тьюторами которых являются старшие воспитатели. Это консультации по мониторингу профессиональных дефицитов педагогов и составлению их индивидуальных образовательных маршрутов. Это навигация по ресурсам восполнения дефицитов педагогов ( курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, конференции и стажировки).

## **1.2. Нормативные основы программы наставничества**

### **1.2.1. Нормативные правовые акты международного уровня.**

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

### **1.2.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Распоряжение министерства образования 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».

Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>

### **1.2.3. Нормативные правовые акты регионального уровня**

Региональная программа развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия, утвержденной приказом министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. № 1552

### **1.2.4. Нормативные правовые акты муниципального уровня**

Программы развития сетевого наставничества в сфере общего образования г. Улан-Удэ от 18.06.2021 №396

Приказ №33 от 16.05.2022г. «О закреплении статуса пилотного детского сада в рамках внедрения программы наставничества в ДОО» [https://bur-56ter.tvoyasadik.ru/upload/tsbur\\_56ter\\_new/files/9e/c1/9ec1b8f11bd1509ae9c52a802bca77d4.pdf](https://bur-56ter.tvoyasadik.ru/upload/tsbur_56ter_new/files/9e/c1/9ec1b8f11bd1509ae9c52a802bca77d4.pdf)

Приказ №67 от 29.09.2022 «О составе активов муниципальных предметных центров» [https://bur-56ter.tvoyasadik.ru/upload/tsbur\\_56ter\\_new/files/8e/1a/8e1afc6629ee182a4ef81f4050f67bac.pdf](https://bur-56ter.tvoyasadik.ru/upload/tsbur_56ter_new/files/8e/1a/8e1afc6629ee182a4ef81f4050f67bac.pdf)

1.2.5. Нормативные правовые акты МБДОУ  
Устав МБДОУ  
Программа развития МДОУ  
Отчет о результатах самообследования деятельности МДОУ

### 1.3. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества МБДОУ №56 «Теремок»

1. Улучшение психологического климата в МБДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» начинающего педагога и специалиста в целом 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 и сотрудников МБДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ.

### 1.4. Риски, связанные с реализацией программы наставничества

1. Административно-управленческие риски:
  - формализованное неэффективное наставничество;
  - некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы;
  - нерегулярность или полное отсутствие контроля.
2. Кадровые риски:
  - завышенные ожидания;
  - спорадичность встреч наставника и наставляемого;
  - недоверие наставляемого;
  - изменение мотивации в ходе реализации программы;
  - наставник и наставляемый не приняли на себя ответственность за результат взаимодействия;
  - недостаточная компетентность наставника в восполнении профессиональных дефицитов наставляемого;
  - низкий статус наставничества в педагогическом коллективе.

### 1.5. Структура управления реализацией программы наставничества МБДОУ №56 «Теремок»

Уровни структуры	Направление деятельности	Сроки
Заведующий, старший воспитатель	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества МБДОУ; Разработка и реализация мероприятий дорожной карты программы наставничества МБДОУ; Назначение куратора внедрения программы наставничества;	Август 2022г.

	Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества	
Куратор	Формирование базы наставников и наставляемых; Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); Контроль процедуры внедрения программы наставничества; Контроль реализации программы наставничества; Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы; Мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества	В течение периода реализации
Тьютор	Реализация модели тьюторского сопровождения профессионального роста педагога на основе индивидуального образовательного маршрута по восполнению профессиональных дефицитов (по запросу)	В течение периода реализации
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых по форме «Педагог-педагог»	В течение периода реализации
Наставляемые	Восполнение профессиональных дефицитов путем реализации индивидуального образовательного маршрута	В течение периода реализации

## 1.6. Кадровая система реализации программы наставничества МБДОУ

1.6.1. В программе 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, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть любой педагог, соответствующий критериям, указанным в п. 3.9. Положения о наставничестве МБДОУ детский сад №56 «Теремок».

3. **Куратор** – 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 заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о профессиональных дефицитах педагогов - будущих участников программы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

1, Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором на основе штатного расписания, а также результатов самообследования, самооценки, итогов реализации плана образовательной деятельности за год из числа педагогов:

молодых специалистов;

педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагогов, независимо от стажа работы, желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

2. Формирование базы наставников осуществляется исходя из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ.

Куратор назначается заведующим ДООУ по приказу ежегодно в начале учебного года.

4. **Тьютор** - педагог-навигатор, который оказывает помощь в выявлении профессиональных дефицитов педагога, построении индивидуального образовательного маршрута в области самообразования наставляемого и предлагает навигацию по реализации индивидуального образовательного маршрута из базы данных образовательных услуг.

#### Модель тьюторского сопровождения профессионального роста педагога на основе индивидуального запроса

Этапы	Содержание
Организационный	Организация условий согласования потребностных запросов, объективирование цели тьюторского сопровождения, определение специалистов, мастерство которых будет эффективным в работе с конкретным педагогом, определение учреждений взаимодействия и сотрудничества
Подготовительный	Проведение индивидуальных консультаций по согласованию целей сопровождения профессионального развития педагога
Диагностический	Выявление профессиональных дефицитов педагога. Определение направлений тьюторского сопровождения; составление индивидуального образовательного маршрута
Основной	Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога, его корректировка; работа с дефицитами педагогов; организация образовательных событий; мастер-классов, консультаций, тренингов, взаимодействие с учреждениями образования и другими социальными институтами
Аналитико-результативный	Определение результатов, рефлексия, корректировка индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога; определение новых дефицитов; самостоятельное осуществление профессионального развития, самообразование

1.6.2. Организационно реализация программы представляет собой две модели взаимодействия между субъектами:

1. внутри образовательного учреждения («педагог-педагог»);
2. в сетевом взаимодействии (у наставляемого может быть наставник из другого образовательного учреждения).

1.6.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.



1.6.4. Персонифицированные данные из базы наставников хранятся в образовательном учреждении и сетевом формате (МКУ ЦМРО).

## 2. Этапы реализации программы наставничества МБДОУ №56 «Теремок»

### 2.1. Этапы реализации программы наставничества МБДОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	<p>Протокол заседания Педагогического совета МБДОУ.</p> <p>Опрос педагогов на выявление профессиональных дефицитов</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации программы наставничества</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества</p> <p>Размещение информации на официальном сайте ДОУ</p>
Формирование базы наставляемых	Сбор и систематизация выявленных профессиональных дефицитов педагогов, которые можно восполнить с помощью наставничества (в том числе с учетом запросов родителей, запросов Администрации МБДОУ)	База наставляемых, карта аналитики профессиональных дефицитов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Собеседование с наставником. Программа обучения. Приказ о назначении наставников. Информационная карта наставника (приложение 1)
Организация запуска и хода программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает:	Приказ о закреплении дуэтов/наставнических групп. Заполнение индивидуального образовательного маршрута наставляемого.

	встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. Фиксация сложившихся дуэтов/групп в специальной базе куратора	Мониторинг: сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы ДОУ. Публичное подведение итогов и популяризация наставнических практик	База наставнических практик. Поощрение наставников

## 2.2. Формы наставничества МБДОУ №56 «Теремок»

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ, в данной программе наставничества рассматривается одна форма наставничества - «Педагог-педагог».

### 2.2.1. Характеристика формы наставничества «Педагог-Педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, спикер на вебинарах и семинарах, конференциях).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и общественного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), Испытывает трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Наставник			
Тьютор	Педагог	<p>Специалист, прошедший переподготовку по специальности «Воспитатель», «Дошкольное образование»</p>	<p>Педагоги, независимо от стажа работы, при освоении новых технологий, форм и методов обучения и воспитания.</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, оказывает помощь в выявлении профессиональных</p>	<p>Опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую помощь и поддержку. Помогает с организацией</p>		

дефицитов педагога, построении индивидуального образовательного маршрута в области самообразования наставляемого и предлагает навигацию по реализации индивидуального образовательного маршрута из базы данных образовательных услуг.	образовательного процесса и с решением конкретных образовательных задач.		
---	--	--	--

### 2.2.2. Возможные вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог»

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

Ролевая модель	Взаимодействие
«новичок – ментор (опытный педагог)»	классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и адаптации на месте работы
«зажатый – лидер»	конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с детьми, коллегами, родителями воспитанников», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«современный – опытному»	в рамках этого взаимодействия возможно, что более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
«опытный педагог – неопытному педагогу»	опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной области развития ребенка (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).
«руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с детским и с педагогическим коллективом, закрепления на месте работы.

## 1. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества МБДОУ №56 «Теремок»

3.1. 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 программы, динамика образовательных результатов.

3.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

**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. SWOT-анализ проводит куратор 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.

3.3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности участников программы в образовательную деятельность;
- динамику образовательных результатов наставляемых 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 или групп "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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

#### **Цели второго этапа мониторинга:**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар или групп "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.

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 наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

## **2. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

### **4.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:**

- поддержку системы наставничества на 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. Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п.;
- рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

### **4.2. Мероприятия по популяризации роли наставника:**

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций, мастер-классов наставников на уровне ДОУ.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия муниципального, регионального и федерального уровней.

Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Педагогический дуэт».

Награждение грамотами "Лучший наставник".

Создание и продвижение положительного имиджа наставника на официальном сайте ДОУ, соцсетях и т.д.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

4.3. Материальные и нематериальные формы поощрения наставников:

1. Нематериальные:

- участие в конкурсе на лучшего наставника;

- публичное признание заслуг наставника; награждение почетными грамотами и

благодарностями разного уровня.

2 Материальные (стимулирующие выплаты, премии).

### 3. Приложения

#### Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников

##### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых образовательных событий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

## Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]



**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).  
Макеты опросных анкет для участников**

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

### Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	<b>Очень часто</b>	<b>Часто</b>	<b>Редко</b>	<b>1 - 2 раза</b>	<b>Никогда</b>
--	--------------------	--------------	--------------	-------------------	----------------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой  
программы наставничества**

**Личностная оценка наставляемых**

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	<b>Довольны результатом</b>
<b>Характеристика</b>	<b>Количество участников, отметивших ее для себя</b>
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

### Личностная оценка наставников

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	<b>Довольны результатом</b>
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

## Анкета куратора

### Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

## Индивидуальный образовательный маршрут

<b>ФИО (полностью)</b>				
<b>Муниципалитет</b>				
<b>Организация</b>				
<b>Должность</b>				
<b>Профессиональные дефициты/ задачи на предстоящий период</b>	<b>Образовательные задачи</b>	<b>Действия, мероприятия по реализации образовательных задач</b>	<b>Примерное время, разбитое по этапам (указать дату, месяц, год)</b>	<b>Форма предъявления результата</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>