

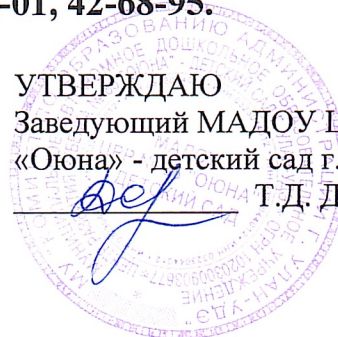
**МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка № 86 «Оюна» - детский сад г. Улан – Удэ
эл. почта: ds_86@govrb.ru , т.42-21-01, 42-68-95.**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна»-
- детский сад г.Улан-Удэ
(Протокол № 1)
от «02» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ЦРР № 86
«Оюна» - детский сад г.Улан-Удэ
Т.Д. Доржиева



**Программа наставничества
МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад
«Лесенка успеха»**

г. Улан-Удэ, 2022

1. Пояснительная записка

1.1. Настоящая программа наставничества МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад г.Улан-Удэ (далее - МАДОУ), 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 МАДОУ. Создание программы наставничества в МАДОУ 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 МАДОУ;
- педагогов МАДОУ, которые вступают в новую должность;
- педагогов МАДОУ, независимо от стажа работы, испытывающих профессиональные дефициты.
- ознакомить наставляемых с приоритетными направлениями и спецификой работы МАДОУ, педагогическими технологиями и методами, которые реализуются в МАДОУ; особенностями контингента воспитанников;
- совершенствовать знания методики и педагогики на примере работы опытных педагогов МАДОУ;
- 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 МАДОУ в образовательной, воспитательной, социокультурной сферах;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в ДОУ;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАДОУ, 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 МАДОУ 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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад

Основной штат педагогических работников включает 50 человек, в том числе 9 специалистов. Количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, 6 человек (12%), первую квалификационную категорию — 7 человек (14%). Педагогов, имеющих стаж работы до 3 лет, 18 человек (36%), со стажем работы от 3 до 5 лет - 7 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.

Наставничество внутри МАДОУ планируется развивать последующим 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.

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).
- 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 N45 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/>
- 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
- Нормативные правовые акты МАДОУ.
- Устав МАДОУ.
- Программа развития МАДОУ.
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАДОУ.

1.3. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад

1. Улучшение психологического климата в МАДОУ 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 МАДОУ, 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 МАДОУ.

1.4. Риски, связанные с реализацией программы наставничества

Административно-управленческие риски:

- формализованное неэффективное наставничество;
- некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы;
- нерегулярность или полное отсутствие контроля.

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
МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад**

Уровни структуры	Направление деятельности	Сроки
Заведующий, старший воспитатель	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества МАДОУ; Разработка и реализация мероприятий дорожной карты программы наставничества МАДОУ; Назначение куратора внедрения программы наставничества; Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества	Август 2022г.
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 года
Тьютор	Реализация модели тьюторского сопровождения профессионального роста педагога на основе индивидуального образовательного маршрута по восполнению профессиональных дефицитов (по запросу)	В течение года
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых по форме «Педагог-педагог»	В течение года
Наставляемые	Восполнение профессиональных дефицитов путем реализации индивидуального образовательного маршрута	В течение года

1.6. Кадровая система реализации программы наставничества МАДОУ

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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад.

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, желающих 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.

1.6.2. Реализация программы представляет собой одну модель взаимодействия между субъектами – внутри образовательного учреждения («педагог-педагог»).

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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад

2.1. Этапы реализации программы наставничества МАДОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
-------	-------------	-----------

Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Протокол заседания Педагогического совета МАДОУ. Опрос педагогов на выявление профессиональных дефицитов Приказ об утверждении Плана реализации программы наставничества Пакет установочных документов. Программа наставничества Размещение информации на официальном сайте ДОУ
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 МАДОУ)	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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. Фиксация сложившихся дуэтов/групп в специальной базе куратора	Приказ о закреплении дуэтов/наставнических групп. Заполнение индивидуального образовательного маршрута наставляемого. 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 МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад

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

2.2.1. Характеристика формы наставничества «Педагог-Педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, спикер на вебинарах и семинарах, конференциях). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и общественного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, с хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), Испытывает трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Наставник		

Педагог Опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую помощь и поддержку. Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных образовательных задач.	Специалист, прошедший переподготовку по специальности «Воспитатель», «Дошкольное образование»	Педагоги, независимо от стажа работы, при освоении новых технологий, форм и методов обучения и воспитания.
--	--	---

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.

2. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества

МАДОУ ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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».

4. 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).

МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребенка № 86 «Оюна» - детский сад г. Улан – Удэ
 эл. почта: ds_86@govrb.ru , т.42-21-01, 42-68-95.

План работы по реализации программы наставничества на 2022/ 2023 г.
(выписка из Годового плана МАДОУ)

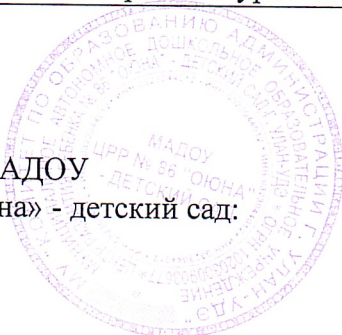
Работа с кадрами Направление:

Наставничество

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	Разработать Программу наставничества, Положение о наставничестве, Положение о Программе наставничества	Август	Заведующий, старший воспитатель
2	Издать приказ об организации наставничества в детском саду	Август	Заведующий
3	Выявить профессиональные дефициты педагогов, специалистов; проанализировать систематизировать запросы	Сентябрь	Кураторы
4	Определить направления работы наставников	Сентябрь	Кураторы
5	Сформировать базу наставников и наставляемых	Сентябрь	Кураторы
6	Отбор и обучение наставников	Сентябрь	Кураторы
	Провести заседание с наставниками по вопросам реализации программы	Октябрь, февраль	Кураторы
	Провести заседание об итогах реализации программы в 2022/2023 г.	Май	Кураторы
7	Издать приказ о назначении наставников и наставляемых	Сентябрь	Заведующий
8	Оказание помощи наставникам в составлении плана работы с наставляемым	Сентябрь	Кураторы
9	Организовать процесс обучения наставляемых по индивидуальным планам наставников	В течение года	Кураторы, наставники
10	Выявление профессиональных дефицитов педагогов. Определение направлений тьюторского сопровождения; составление индивидуального образовательного маршрута педагогов	В течение года	Кураторы, наставники
11	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	В течение года	Кураторы, наставники
12	Определение результатов, рефлексия,	В течение	Кураторы, наставники

	корректировка индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога; определение новых дефицитов; самостоятельное осуществление профессионального развития, самообразование	года	
13	Формирование базы лучших практик наставников	В течение года	Кураторы
14	Провести входной мониторинг реализации плана наставничества	Сентябрь	Кураторы
15	Провести промежуточный мониторинг реализации плана наставничества	Февраль	Кураторы
16	Провести завершающий мониторинг реализации плана наставничества	Апрель-май	Кураторы
17	Подготовить отчет наставников о работе, отчет наставляемых и презентовать результаты профессиональной деятельности (ООД, мастер-классы)	Апрель	Кураторы, наставники
18	Подготовить общий отчет и подвести итоги работы наставников на итоговом педсовете	Май	Кураторы
19	Публичное признание заслуг наставника; награждение почетными грамотами и благодарностями разного уровня	Май	Заведующий, кураторы

Заведующий МАДОУ
ЦРР № 86 «Оюна» - детский сад:



Т.Д. Доржиева

**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)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-------------------	----------------

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	Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
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	Довольны результатом	
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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

наставников и наставляемых												
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

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