



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

(**МАОУ СШ №158 «Грани»**)

Юридический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Складская д. 32
Фактический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Судостроительная, 163 А
тел./факс: +7(391) 204-05-72, +7(391) 204-06-12, E-mail: school158.krsk@yandex.ru
официальный сайт: <http://school158.best>
ОКПО 47698628, ОГРН 1202400026234, ИНН/КПП 2464153963/2464060001

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
МАОУ СШ № 158 «Грани»
протокол № 1 от 31.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СШ № 158 «Грани»
А.А. Лазутин
приказ №23-06 от 31.08.2022 г.

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
Структурного подразделения муниципального автономного
образовательного учреждения
«Средняя школа № 158 Грани» - Детский сад
на 2022 – 2026 года

Красноярск 2022

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Нормативные основы целевой модели наставничества.....	7
4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад	8
5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.....	9
6. Этапы реализации целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад	10
7. Примерный план деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога.....	13
8. Формы наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.....	16
8.1. Форм наставничества «Педагог - Педагог».....	16
9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	19
9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.....	19
9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.....	20
10. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества .	21
11. Механизмы мотивации и поощрения наставников	22
Приложения	23

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества по работе с молодыми педагогами СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад
Организация исполнитель	СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет
Срок реализации	Сентябрь 2022 г. – май 2026 г. (4 года)
Основные цели программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 5. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 6. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 7. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
Составители программы	Руководитель СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад Н.Е. Долгова,

	Заместитель руководителя по УВР Л.Л. Федоренко
Ожидаемые результаты Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 2. Плавный «вход» молодого воспитателя в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 3. Адаптация воспитателя в новом педагогическом коллективе. 4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников детского сада, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. 5. Рост мотивации к саморазвитию педагогов. 6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. 7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. 9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. 10. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. 11. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

2. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста.
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача

руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема

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

Создание целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад позволит решить задачу адаптации воспитателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим

опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Нормативные основы целевой модели наставничества

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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. № 996-р).
- 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».
- Устав муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 158 Грани».
- Программа развития СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.
- Отчет о результатах самообследования деятельности СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад.

- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад

Уровни структуры	Направления деятельности
<p>Главное управление образования Администрации г. Красноярска</p>	<p>Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад</p>
<p>ККИПКРО, КИМЦ, КПК № 2 и другие</p>	<p>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов.</p>
<p>СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад</p>	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты. Реализация программы наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.</p>
<p>Куратор целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад</p>	<p>Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>

Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества: Реализация формы наставничества «Ученик-ученик» Реализация формы наставничества «Учитель-учитель» Реализация формы наставничества «Учитель-ученик»

5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад

Целевой модели наставничества выделяется три 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.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется руководителем СП, куратором, педагогами и иными лицами детского сада, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

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

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов, мотивированных помочь коллегам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского сада в целом и от потребностей педагогов.

6. Этапы реализации целевой модели наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации программы наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем воспитателей, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: - педагогов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в рамках текущей программы, так и в будущем.

	<p>в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполнение анкеты в свободной письменной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения.</p>
Формирование наставнических пар	<p>Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными с обеих</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния

	<p>сторон.</p> <p>Работа в каждой группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p>программы на наставляемых;</p> <p>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>Подведение итогов каждой пары/группы.</p> <p>Подведение итогов программы.</p> <p>Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников.</p>

7. Примерный план деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	<p>Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале года. Оказание помощи в организации работы с документацией -</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение примерной основной образовательной программы дошкольного образования От рождения до школы под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой. - знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. - изучение целей и задач годового плана. - структура перспективно-календарного планирования. - структура комплексно-тематического планирования. 	<p>Анкетирование</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	Сентябрь
2.	<p>Изучение методики проведения НОД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p>	<p>Посещение молодым специалистом НОД у наставника (1-2 раза в неделю). Посещение наставником НОД молодого специалиста (1-2 раза в неделю).</p>	Октябрь
3.	<p>Планирование работы с родителями, оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание. Мониторинг детского</p>	<p>Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания. Подбор диагностического материала.</p>	Ноябрь

	развития.		
4.	Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Декабрь
5.	Виды и организация режимных моментов в детском саду. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	Январь
6.	Составление конспектов и проведение НОД по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником НОД и режимных моментов молодого педагога.	Февраль
7.	Использование в работе проектов. Использование в работе ИКТ.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель
9.	Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Проведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
10.	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года
11.	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и	В течение года

		персонажа.	
12.	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
13.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости

8. Формы наставничества СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей СП МАОУ СШ № 158 «Грани» - Детский сад в данной целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Педагог - Педагог».

Схема реализации формы наставничества «Педагог-Педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-Педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После встреч обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

8.1. Форм наставничества «Педагог - Педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

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

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-Педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного сообщества.	Имеет малый опыт работы (до 3 лет). Испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с воспитанниками,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте и

		педагогами, родителями.	принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникационных проблем, контролирует работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.		

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-Педагог»

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

«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
---	---

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как системасбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения 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:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования).

2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника.
3. Контроль хода программы наставничества.
4. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых).
5. Определение условий эффективной программы наставничества.
6. Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «Наставник-Наставляемый».

Задачи мониторинга:

1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника.

2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника.

3. Определение условий эффективной программы наставничества.

4. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами.

5. Сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6. Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- улучшение показателей детского сада в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовку воспитателей к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала педагога, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- привлечение общественности, региональных предприятий и организаций к участию в реализации программы наставничества.

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами для педагогических работников:

- не менее 20% в 2022 году;

- не менее 30% в 2023 году;
- не менее 40% в 2024 году;
- не менее 50% в 2025 году;
- не менее 60% в 2026 году.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

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

Диагностика адаптации молодого воспитателя к профессиональной деятельности в детском саду.

Уважаемые педагоги! Данный опрос проводится с целью улучшения условий Вашей профессиональной деятельности. Убедительно просим Вас ответить на вопросы анкеты.

1. Нравится ли Вам работать в детском саду? Почему?

2. Чаще всего, с каким настроением Вы идете на работу? Почему?

- Хорошее
- Доброжелательное
- Удовлетворительное
- Плохое
- Безразличное

3. На Ваш взгляд, вы готовы к профессиональной деятельности? Почему?

4. Оцените уровень Вашей подготовки к профессиональной деятельности по пяти бальной системе _____

5. С какими трудностями Вы встретились в первое время своей работы?

6. В каком направлении профессиональной деятельности Вы испытываете затруднения?

- изучение возможностей, потребностей, интересов субъектов образовательного процесса;
- проектирование и организация условий для развития детей и повышения информированности родителей о деятельности группы;
- организация взаимодействия с детьми и родителями в педагогическом процессе детского сада;
- организация образовательного пространства для детей и родителей;
- организация процесса самообразования.

7. Какие условия созданы в саду педагогическим коллективом и администрацией, для того чтобы чувствовать себя на работе комфортно:

- выделена рабочая зона
- своевременное методическое информирование
- удобное время работы методического кабинета
- помощь опытных педагогов
- гибкий режим работы
- четкое определение круга полномочий, должностных обязанностей
- доброжелательная атмосфера в коллективе

8. Как складываются Ваши отношения с коллективом?

- с первого дня не обращают внимание
- настроены не дружелюбно
- не хотят помогать
- приняли доброжелательно
- оказывают моральную поддержку
- нашли общий язык
- понимаете друг друга
- оказывают практическую помощь:
- приглашают на занятия
- помогают решать педагогические задачи
- рекомендуют методы и приемы
- делитесь опытом друг с другом
- ждут от Вас практических советов
- не нуждаетесь в помощи коллег

9. Кто помогает Вам в решении профессиональных трудностей и проблем?

- заведующая
- старший воспитатель
- педагоги
- специалисты
- коллеги по обучению в колледже, вузе
- никто не помогает

10. Чаще всего заведующая и старший воспитатель приходят к Вам в группу чтобы:

- отметить положительные результаты, похвалить
- найти недостатки в работе
- помогают разобраться в неудачах

5. Пытаетесь ли Вы решить выделенные Вами трудности, каким образом?

- рассчитываете на свой опыт и знания
- консультируетесь с коллегами
- обращаетесь к старшему воспитателю
- ваш вариант _____

**Форма индивидуального плана профессионального становления
молодого педагога**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога**

_____ года работы

(первого; второго; третьего)

в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог-наставник _____

(Ф.И.О. педагога)

20_____

Цели:

Задачи:

<i>Дата проведения (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?	

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога**Вводная анкета**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

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

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией

- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника

- школе молодого педагога

- другое (допишите) _____

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников

- оценка достижений воспитанников, динамики развития

- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов

- урегулирование конфликтных ситуаций

- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

- другое (допишите) _____

Анкета для молодого педагога**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
-

другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			

4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			

3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
<i>1</i>		<i>2</i>		<i>3</i>		<i>4</i>
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)		частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставни	Оценка руководите	Коммен-тарии

	мероприятий по осуществлению наставничества		я	ка	ля	
1						
2						
3						
4						
5						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
<p>Руководитель _____</p> <p style="text-align: center;">подпись Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p> <p>Наставник _____</p> <p style="text-align: center;">подпись Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p> <p>Педагог с результатами наставничества ознакомлен</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">подпись Ф.И.О.</p> <p>« _____ » _____ 20__ г.</p>						