

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №41 «РЯБИНУШКА»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель заведующего по УВР

Е.В. Киямова

« 31 » 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №41

«Рябинушка»

О.А. Сычева

от « 31 » 08 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Практика наставничества «педагог-педагог» – как технология
развития профессиональных компетенций педагогов»

РАЗРАБОТЧИК ПРОГРАММЫ:

Наставник: Спиркина
Лариса Викторовна,
воспитатель высшей
квалификационной категории

Куратор: Киямова
Елена Владимировна,
должность заместитель
заведующего по УВР

Паспорт программы наставничества

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Повышение профессионализма (педагогическое наставничество, педагог-педагог)
1.2. Название программы	«Практика наставничества «педагог-педагог» – как технология развития профессиональных компетенций педагогов»
1.3. Образовательная организация (наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail)	Муниципальное бюджетное образовательное дошкольное учреждение детский сад № 41 «Рябинушка» РФ, 628416, город Сургут, улица Григория Кукуевицкого, дом 10/3 телефон, факс, e-mail 8 346 245-09-99; ds41@admsurgut.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	Сентябрь 2022 г.- май 2025 г.
1.6. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа)	Молодые педагоги до 35 лет, имеющие стаж работы в образовательном учреждении до 3-х лет, педагоги (прошедшие переподготовку и вновь прибывшие), педагоги-стажисты, испытывающие трудности в овладении профессиональными компетенциями.
II. Описание программы	
2.1. Описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	По результатам анкетирования воспитателей, родителей наряду с высокой значимостью факторов риска был выявлен фактор риска средней значимости – недостаточный уровень предметной и методической компетентностей педагогов. Проанализировав кадровый состав детского сада и формы организации методического сопровождения педагогов, сделан вывод, что работает квалифицированный педагогический коллектив, выстроена система методической работы, но как оказалось, данные формы организации методической работы не могут решить всех проблем, которые возникают в процессе обучения воспитанников и влияют на повышение качества образования. Наш педагогический коллектив постоянно обновляется. Доля молодых педагогов составляет - 8%. Доля воспитателей, прошедших переподготовку, составляет - 17%. Доля педагогов-стажистов, испытывающих затруднения в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями - 16%. И если молодого или неопытного педагога оставить одного с самим с собой в условиях содержания образования, а педагога-стажиста с возникшей трудностью перед новым, то результатов, таких, каких хочет от нас государство и родители мы сможем не достичь, так как педагог нуждается в постоянной профессиональной поддержке.

	По результатам профессиональной диагностики педагогов и анализа посещенных занятий в рамках ВСОКО определены компетенции, по которым педагоги имеют недостаточный уровень сформированности. В результате анализа выявлена проблема: что у молодых педагогов и педагогов, прошедших переподготовку, педагогов-стажистов на недостаточном уровне сформирована предметная и методическая компетентность.
2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями)	Создание условий для повышения производительности труда педагогических кадров, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального карьерного роста педагогов посредством технологии наставничества.
2.3. Способы достижения цели / составляющие программы	1. Организовывать ежегодно взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист»; «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор — консервативный педагог». 2. Способствовать формированию у педагогов потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса. Обобщить и распространить опыт применения и использования технологии наставничества «педагог-педагог».
2.4. Задачи программы наставничества	1. Создать образовательное пространство для адаптации, взаимодействия, обучения, обмена опытом и повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов. 2. Осуществлять помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями педагогам, испытывающим трудности и вновь устроившимся.
2.5. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения	Для наставляемого: 1. Стабильный уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциального потенциалов. 2. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов 3. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 4. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 5. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов). 6. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства. 7. Наличие Программы профессионального саморазвития каждого наставляемого.

	8. Успешное прохождение процедуры аттестации. 9. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.
	Для наставника: 1. Повышение квалификации. 2. Эффективный способ профессиональной самореализации. 3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций. 4. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников. Для образовательной организации: 1. Успешная адаптация начинающих педагогов. 2. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в детском саду. 3. Минимизация профессиональных дефицитов. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации. 4. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 5. Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
2.6. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы	Федеральный уровень: – Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, национальную систему учительского роста (ред. от 20.08.2021). – Распоряжение Минпросвещения России от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174». – Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.» – Письмо Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) педагогических работников в образовательных организациях». Региональный уровень: – Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2021 г. № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения

	профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.». – Приказ Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 г. № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». Муниципальный уровень – Приказ департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 "О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования" – Приказ департамента образования Администрации г. Сургута от 15.06.2022 г. № 12-03-466/2 «Об утверждении комплекса практических мер, мероприятий («дорожная карта»), направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования, на 2022 год». Локальные акты – Положение о наставничестве. – Приказ об утверждении обязательных документов. – Приказ об утверждении программы наставничества. – Дорожная карта
3. Матрица ролей и ключевых участников программы	
3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Заведующий, Управляющий совет.
3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).	Киямова Е.В., заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, 52 года, 89226524567, 10.evk@mail.ru .
3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).	Спирина Лариса Викторовна, воспитатель, 43 года, +79222594391, larisaspirinaviktorovna@yandex.ru Наставник отбирался по следующим критериям: 1.Наличие высшей квалификационной категории. 2.Наличие курсов повышения квалификации. 3. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства. 4. Процент овладения предметной и методической компетентностью выше 80%. 5. Положительная динамика результатов диагностики.

	6. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований и т. д. Педагог включен в муниципальную базу наставников. Способ мотивации - стимулирование педагогов.
3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению	Все молодые педагоги - 3, педагоги, прошедшие переподготовку (3), педагоги-стажисты (6)
3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)	нет

СОДЕРЖАНИЕ

	Паспорт Программы.....	2
	Содержание.....	7
Раздел 1	Пояснительная записка.....	8
1.1.	Актуальность и новизна Программы.....	8
1.2.	Цель и задачи Программы.....	10
1.3.	Планируемые результаты реализации Программы.....	11
1.4.	Целевая группа Программы.....	11
1.5.	Основные принципы Программы.....	12
Раздел 2	Содержательный.....	13
2.1.	Этапы и сроки реализации Программы.....	13
2.2.	Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.....	14
2.3.	Персонализированная программа наставничества.....	14
2.4.	Формы и виды наставничества, реализуемые в рамках Программы.....	16
2.5.	Методы и технологии, применяемые в данной Программе.....	18
2.6.	Формы работы с наставляемыми.....	19
Раздел 3	Организационный.....	24
3.1.	Кадровая система реализации Программы.....	24
3.2.	Организационно-методические, организационно-педагогические, материально-технические условия и ресурсы.....	26
3.3.	Планирование работы.....	27
Раздел 4	Оценка эффективности реализации Программы.....	30
4.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации.....	30
4.2.	Мониторинг и оценка качества.....	30
	Приложения	33

РАЗДЕЛ 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Практика наставничества «педагог-педагог» – как технология развития профессиональных компетенций педагогов» (далее – Программа) разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации № 474 от 21.07.2020 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

1.1. Актуальность и новизна Программы

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что любой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В связи с этим возникает необходимость построения эффективной системы наставничества в дошкольном учреждении, направленной на психолого-педагогическое, методическое, научно-исследовательское и организационно-управленческое сопровождение процесса адаптации не только молодых специалистов, но и педагогов, имеющих стаж педагогической работы. Кроме того, осмысление необходимости развития такой системы наставничества в дошкольном учреждении, способствует пониманию идей, которые необходимо реализовать в современных условиях, сохранив при этом педагогическое и национально-культурное наследие России.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью.

Соответственно для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и опытными педагогами.

Начиная свою деятельность в дошкольной образовательной организации, начинающие педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому

начинающему педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь. Наставничество — это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Поэтому такая технология востребована и опытными педагогами.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения педагогов возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач педагогического коллектива. Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте.

В Программе используются следующие понятия и определения:

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОО.

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.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и

компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Персонализированная программа наставничества – это программа, которая создается для конкретной пары или группы наставников и наставляемых с целью устранения или минимизации конкретного профессионального затруднения (дефицита) сроком от 3 месяцев до одного года.

Реализация Программы происходит через работу куратора с *двумя базами*: базой наставляемых и базой наставников.

Деятельность наставника в образовании, направленная на устранение профессиональных дефицитов сопровождаемых педагогов, включает:

- методическую поддержку (обучение профессиональным умениям по какому-либо конкретному вопросу);
- устранение внутренних дефицитов сопровождаемых (наставляемых), т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип профессиональных проблем.

Направленность данной Программы социально-педагогическая, так как ее содержание способствует развитию начинающих педагогов, устранению дефицитов работающих и формирует у педагогов компетенции разрешения проблем.

Педагогическая *целесообразность* Программы заключается не только и не столько реализуемой формой наставничества, использованием применяемых технологий, сколько в общем развитии профессиональных компетенций педагога, выявлении его профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных характеристик наставляемого педагога.

Новизну Программы наставничества составляет сама структура системы наставничества, преподающая организацию работы как с молодыми педагогами, так и с педагогами, имеющими опыт педагогической деятельности.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: создание условий для повышения производительности труда педагогических кадров, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального карьерного роста педагогов посредством технологии наставничества.

Задачи:

1. Создать образовательное пространство для адаптации, взаимодействия, обучения, обмена опытом и повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов.

2. Осуществлять помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями педагогам, испытывающим трудности и вновь устроившимся.

1.3. Планируемые результаты реализации Программы

Внедрение и реализация Программы способствует формированию и обеспечению функционирования научно-методического сопровождения педагогических работников в части поддержки педагогов «на местах».

Для наставляемого:

1. Стабильный уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциальных потенциалов.

2. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов

3. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.

4. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.

5. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).

6. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.

7. Наличие Программы профессионального саморазвития каждого наставляемого.

8. Успешное прохождение процедуры аттестации.

9. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.

Для наставника:

1. Повышение квалификации.

2. Эффективный способ профессиональной самореализации.

3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.

4. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Для образовательной организации:

1. Успешная адаптация начинающих педагогов.

2. Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в детском саду.

3. Минимизация профессиональных дефицитов.

Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации.

4. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

5. Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

1.4. Целевая группа Программы

В целевую группу реализации Программы входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- вновь принятый педагог (педагог, прошедший переподготовку);
- опытные педагоги.

1.5. Основные принципы Программы

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- *добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства* педагогов, который предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *индивидуализации и персонализации* направленный на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *вариативности* предполагающий возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *научности*, основанный на применении научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *системности и стратегической целостности*, предполагающий разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации;
- *легитимности*, подразумевающий соответствие деятельности по реализации системы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *обеспечения суверенных прав личности*, предполагающий приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- *аксиологичности*, подразумевающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- *личной ответственности*, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- *равенства*, признающий, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Этапы и сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – 3 года. Решение о продлении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Внедрение (применение) и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *организационный, основной и заключительный (аналитический)*.

1 - й этап – организационный

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений педагогов; разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Содержание деятельности	
Куратор	– формирует наставническую пару/группу; – актуализирует знания по вопросам наставничества в групповых и индивидуальных формах (мастер-класс, тренинг, семинар, поддержка наставников по запросу); – оценивает профессиональную деятельность наставляемого (приложение 1); – проводит тестирование наставляемых с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 1); – формирует наставнические группы (проводит общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, фиксирует сложившиеся пары); – утверждает индивидуальный план работы с наставляемым, составленный наставником.
Наставник	– выявляет профессиональные затруднения наставляемых; – составляет и утверждает индивидуальный план работы (индивидуальный образовательный маршрут – ИОМ) с наставляемым (приложение 2); – оценивает профессиональную деятельность наставляемых (приложение 1); – проводит психологическое тестирование наставляемых с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 1).

2 – й этап – основной (внедренческий)

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание деятельности	
Куратор	– организует процесс реализации Программы; – способствует закреплению гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон; – осуществляет сбор обратной связи от наставляемых (для

	мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); сбор обратной связи от наставников, (для мониторинга эффективности реализации Программы).
Наставник	– реализует план работы с наставляемыми.
Наставляемый	– изучает и обобщает материал, накопленный в процессе реализации Программы (в форме портфолио).

3 этап – заключительный (аналитический)

Задачи этапа: подведение итогов работы; анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

1. Проведение мониторинга реализации этапов Программы.
2. Изучение и обобщение накопленного материала.
3. Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов Программы.
4. Формирование банка информации из опыта работы по реализации Программы.

2.2. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника соответствует запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества. Формируются на основании полученных результатов анкетирования (приложение 1).

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставника и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя.

2.3. Персонализированная программа наставничества

Персонализированная программа наставничества педагогических работников создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых в целях устранения или минимизации конкретного профессионального затруднения (дефицита) сроком от 3 месяцев до одного года.

Термин «персонализация» в образовании означает такой способ проектирования и реализации образовательного процесса, в котором обучающийся выступает полноправным субъектом собственной образовательной деятельности. Персонализация ориентирована в большей степени на личностный компонент и личностный результат образовательной деятельности, на

внутреннюю активность наставляемого, его самостоятельность и инициативность, чем на сформированность конкретных профессиональных компетенций.

Задача наставника – раскрыть творческий потенциал наставляемого путем создания соответствующих условий, максимально способствовать его самообразованию и самопроектированию.

Персонализированные программы наставничества, разрабатываются совместно наставником и наставляемым, обсуждаются в присутствии куратора. Персонализированная программа наставничества имеет свою структуру (приложение 3).

В пояснительной записке дается описание проблемы, определяются цели, задачи, участники, направление педагогической деятельности, форма, тип и вид наставничества, сроки реализации программы, промежуточные и планируемые результаты. Здесь же прописываются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого на индивидуальной или групповой основе: расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является дорожная карта/ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут). В ней отражаются основные виды самообразовательной деятельности наставляемого и входят следующие сгруппированные мероприятия:

- мероприятия для наставляемого педагога в рамках городской Декады молодых специалистов;
- мероприятия для наставляемого педагога в рамках плана работы с молодыми специалистами учреждения (если наставляемый молодой специалист);
- мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника.

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников:

- по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

На сайте учреждения, в разделе «Наставничество», размещаются:

- сведения о реализуемых персонализированных программах

наставничества педагогических работников;

- лучшие кейсы по итогам реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников;
- методические рекомендации;
- новости и анонсы мероприятий и персонализированной программы наставничества педагогических работников в учреждении и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в учреждении публикуются после их завершения.

2.4. Формы и виды наставничества, реализуемые в рамках Программы

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели

индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

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

Дистанционный коучинг – вид наставничества, когда наставник и наставляемый общаются дистанционно, либо наставник анализирует деятельность наставляемого на основе дистанционных и видеоматериалов с использованием устройств с выходом в сеть интернет, камеры и программ для видеосвязи (смартфон, ноутбук, планшет и др.).

Флэш-наставничество – это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по конкретной проблематике, дать некоторые рекомендации.

В отношении педагогических работников Программа предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог».

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны модели взаимодействия:

– «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);

– «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект - объектной педагогике;

– «педагог – новый педагог в коллективе». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает психологическую, методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно - практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) Программы наставничества (при участии наставников и куратора

реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию Программы педагогических работников в образовательной организации.

В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных трудностей, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов, можно сделать выбор формы наставничества.

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к результатам (эффектам).

2.5. Методы и технологии, применяемые в данной Программе

Методы, которые используются в рамках данной Программы:

- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Технологии взаимодействия:

- наставничество в группе;
- наставничество «один на один» (индивидуальное);
- флеш-наставничество (взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности);
- реверсивное наставничество (наставничество «наоборот»).

Игровые технологии: дебаты.

Интеллектуальные технологии: форсайт, квиз.

Технология обучения - метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа: кейс-метод.

Технология трансляции педагогического опыта: мастер-класс.

Технологии активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии (тренинги).

Технологии активного обучения: методы развития критического мышления, SWOT-анализ, методика «Идеал», методика «Четыре угла», модерация (тьюторил).

Технология коучинг.

Технологии образовательные:

- технология портфолио;
- стем-технологии;
- технологии проектной деятельности;
- технологии развития критического мышления.

2.6. Формы работы с наставляемыми

Формы работы	Характеристика форм работы
Вечера вопросов и ответов	Представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, молодому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходят как непринужденное, равноправное общение молодого педагога и опытного наставника.
«Круглый стол»	Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в детском коллективе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога и т. п.
Педагогические конференции	Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкрепленные его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичка. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания. «воспитательных воздействий».
Неделя открытых дверей	Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего учреждения в специально отведенный для этого период. В учреждении существует негласное правило: в этот период молодому педагогу предоставляется свобода действий. Молодому педагогу

	предлагается провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. «Неделя открытых дверей» стала эффективной формой контроля работы начинающего педагога. На открытые занятия, которые дает молодой педагог, приглашаются не только представители администрации учреждения, но и другие молодые педагоги. Открытые занятия очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других молодых педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы
Педагогический совет	Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого педагога с коллективом коллег. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодого педагога. Такая форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.
Педагогический семинар	Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах молодой педагог вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывает пути разрешения конфликтов.
Наглядная педагогическая пропаганда	Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только познакомить молодого педагога с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать ему воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичка необходимую педагогическую информацию. Можно организовать посещение родительских собраний, мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.
Групповые дискуссии	В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла...
Обзор педагогической	Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных,

литературы	методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в детском саду.
Деловые игры	В работе с молодым педагогом можно использовать игровые приемы (разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения) Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставника-организатора игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности
Консультирование	Организуется наставником для молодого педагога. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодого педагога. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодым педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки молодого педагога. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичка, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности молодого педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников. представления о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.
Практические занятия	Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодого педагога. Разрыв между его теоретическими.
Индивидуальное обучение	Основным достоинством индивидуального обучения молодого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в

	процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник –подопечный».
Технология сотрудничества	Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.
Коучинг	Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.
Кейс-метод	Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и

	овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.
Технология открытого пространства	Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.
Квик-настройка	Это настрой педагога на успешную работу: – Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей. – Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. – Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. – Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. – Трудности закаляют на пути к успеху. «Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». В наших руках возможность создать в детском саду атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.
Мастер-класс (практикум)	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Еще одной из форм поддержки молодых педагогов может стать нетрадиционная форма работы – конкурс «Посвящение в педагоги». Цели: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание «педагог». Для подготовки и проведения требуется предварительная работа с молодыми специалистами. Для этого составляется сценарий мероприятия, в который включаются загадки, пословицы, подвижные игры.

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Кадровая система реализации Программы

В процессе реализации Программы участвуют:

куратор	наставник	наставляемый
Киямова Елена Владимировна, заместитель заведующего по УВР	Спирина Лариса Викторовна, воспитатель	Молодые специалисты - 3 человека Педагоги (прошедшие переподготовку и вновь прибывшие) – 10 человек Педагоги-сажисты, испытывающие трудности в овладении профессиональными компетенциями – 11 человек

Критерии, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника

Квалификация сотрудника	Педагог высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	– стабильно высокие результаты профдеятельности; – отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	– знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; – умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами, воспитанниками и родителями; – знание компьютерной программы
Профессионально-важные качества личности	– умение обучать других; – умение слушать; – умение говорить (грамотная речь); – аккуратность, дисциплинированность; – ответственность; – ориентация на результат; – командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	– желание помогать людям – потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции

Права и обязанности наставника

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела

наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением руководителю ДОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми работниками, осуществляющими работу с наставляемым;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать федеральные, региональные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в учреждении;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

3.2. Организационно-методические, организационно-педагогические, материально-технические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Программы включают:

- подготовку программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы могут включать:

- кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч с наставляемыми;
- чаты/группы наставников - наставляемых в социальных сетях;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi - Fi;
- средства для организации видео – конференц – связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

3.3. Планирование работы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Дата	Ресурсы и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ответственный
Создание нормативно – правовых документов, необходимых для запуска программы	Сентябрь — ноябрь 2022 г.	Управленческие ресурсы	Куратор Наставник Спирина Л.В.
Анализ причин, выявление проблемы, определение целей и задач программы наставничества	Сентябрь 2022 г.	Кадровые, методические ресурсы	Наставник Спирина Л.В.
Проведение диагностики профессиональных дефицитов наставляемых	Октябрь — ноябрь 2022 г.	Методические ресурсы	Наставник Спирина Л.В.
Разработка дорожной карты	Ноябрь 2022 г.	Управленческие, кадровые ресурсы	Наставник Спирина Л.В.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Мероприятие	Дата	Результат	Ответственные
Организация сбора данных о наставляемых (диагностика проф. дефицитов, анализ оценочных процедур)	Ноябрь 2022 г.	Аналитическая справка	Наставник Спирина Л.В.
Анализ полученных данных от наставляемых. Формирование базы наставляемых.	Ноябрь 2022 г.	База наставляемых	Наставник Спирина Л.В.
Заполнение квалификационных профилей наставляемыми	Ноябрь 2022 г.	Квалификационные профили с выявленными дефицитами молодых педагогов.	Педагоги

Этап 3. Формирование базы наставников

Мероприятие	Дата	Результат	Ответственные
-------------	------	-----------	---------------

Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых	Ноябрь 2022 г.	Критерии отбора наставников	Куратор
Сбор данных о потенциальных наставниках из числа работников, педагогов по разработанным критериям.	Ноябрь 2022 г.	Результаты анкетирования	Куратор Наставник Спирина Л.В.
Собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.	Ноябрь 2022 г.	Приказ о назначении наставников	Заведующий Куратор Наставник Спирина Л.В.
Формирование базы наставников.	Ноябрь 2022 г.	База наставников	Куратор Наставник Спирина Л.В.

Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задачи	Форма взаимодействия
Самообразование «Наставник – это...».	Познакомиться с принципами, ценностями, качествами успешного наставника, разработать кодекс чести наставника.	Один на один
Установочный вебинар курса «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (Академия Минпросвещения)	Повысить компетентность	офлайн

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Мероприятие	Дата	Результат	Ответственные
Организация групповой встречи	Ноябрь 2022 г.	Сформированы пары/группы. Приказ. Определены обязанности, формы работы пар/групп, разобрано как составить индивидуальную образовательную программу (персонализированную).	Куратор Наставник Спирина Л.В.

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Дата	Мероприятие	Форма взаимодействия	Методы	Результаты для наставляемого
Ноябрь 2022	Создание нормативно-правовой базы пар/групп			- ознакомление с локальными актами по наставничеству.
Ноябрь 2022	Планирование занятий	Один на один	Собеседование	- определен план действий для дальнейшей работы
В течение каждого года	Проведение семинаров (теоретических, практико-ориентированных) по выявленным дефицитам и проблемам	Групповая	Лекции, практическая работа	- знает теорию и может применять на практике
В течение каждого года	Проведение циклов занятий	Индивидуальная, групповая	Обсуждение, беседа, рефлексия, посещение занятий	- реализация индивидуальной программы
Март 2023-2025	Открытое занятие (отчетное мероприятие по результатам проведенных циклов)	Групповая	Мастер-классы, представление опыта	- представление опыта работы
В течение года	Посещение занятий, мероприятий с родителями наставляемого	Индивидуальная	Включенное наблюдение	- повысится уровень сформированности западающих профессиональных компетенций педагога.
Апрель 2024-2025	Неделя качества предоставления образовательных услуг. Конкурс занятий молодых педагогов	Групповая/один на один	Мастер-классы, представление опыта	- рефлексия собственного опыта

Июнь 2022- 2025	Анкетирование пар/групп	Один на один	Анкетирование	- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, - повышение уровня сформированности профессиональных компетенций педагога
В течение года	Анализ диагностики		Анализ	- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов
В течение года	Дневник наставляемого		Анализ	- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов

Этап 7. Завершение Программы наставничества

Результат	Способы замера
Создана нормативно-правовая база.	Положение о наставничестве. Приказ об утверждении пар/групп. Приказ об утверждении программы наставничества. Дорожная карта.
Разработано методическое пособие.	Публикация пособия
Положительная динамика освоения предметных и методических компетентностей педагогами (профессиональная диагностика).	Аналитическая справка
Доля молодых педагогов, педагогов-стажистов, применяющих эффективные методики, технологии на занятиях и в совместной деятельности.	Проведение анализа занятий, открытых занятий молодого педагога, педагога-стажиста. Посещение занятий педагогов.
Произошло улучшение применения конкретной практики в образовательной деятельности с родителями.	Анализ посещения мероприятий с родителями.
Доля педагогов, успешно прошедших процедуры аттестации.	Приказ о присвоении квалификационной категории. Электронное портфолио (сайт).
Доля педагогов, принявших участие в конкурсах и фестивалях профмастерства.	Дипломы участников, призеров, победителей.

РАЗДЕЛ 4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Мониторинг и оценка результатов реализации

Мониторинг процесса реализации Программы представляет собой систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга Программы 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.
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

4.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

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

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы;
2. Оценка эффективности и полезности Программы, как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром (приложение 4).

SWOT-анализ проводит куратор Программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, 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.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы 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 наставнических пар/групп.

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

Цели мониторинга:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования наставнических пар/групп.

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы, к личности наставника;

- определение условий эффективности Программы;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования наставнических пар/групп и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Наставником готовится отчет о проделанной работе в рамках реализации персонализированной программы (приложение 5).

**Материалы для выявления профессиональных проблем
и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)**

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких - либо видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета № 2 - для выявления способностей педагогов к развитию

Инструкция.

Оцените по 5- балльной шкале приведенные ниже утверждения:

1 – не соответствует действительности; 2 – скорее не соответствует;

3 – и да, и нет; 4 – скорее соответствует, чем нет; 5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Утверждения	Оценка
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами	
Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я верю в свои возможности	
Стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	

Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

от 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

от 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Анкета № 3 - «Анкета для выявления уровня компьютерной грамотности»

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите)

2. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Word?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
продвинутый пользователь	

3. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- размер, шрифт;
- создание и редактирование текстового документа;

- набор и редактирование текстового документа;
- абзацные отступы и интервалы;
- создание и форматирование таблиц;
- вставка рисунка;
- заливка, фон, рамки;
- нумерация страниц, печать готового документа.
- Другое

4. Владеете ли Вы навыками работы в программе Microsoft Office Excel?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
продвинутый пользователь	

5. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- диаграммы;
- таблицы;
- кроссворды; другое.

6. Владеете ли вы навыками работы в программе Microsoft Office Power Point?

не владею	
начинающий пользователь	
уверенный пользователь	
продвинутый пользователь	

7. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности и др.

8. Данную программу применяете для работы

с детьми	
с педагогами	
с родителями	
другое	

9. Владеете ли вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)

- создание слайда с диаграммой и таблицей;
- вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;
- создание управляющих кнопок;
- сохранение и подготовка презентации к демонстрации;
- вставка видео;
- наложение звуков
- другое

10. Как часто Вы пользуетесь интернетом?

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;

- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите).

11. Для чего используете интернет?

- для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.)
- для педагогической деятельности;
- для общения в социальных сетях;
- для развлечений;
- другое.

12. Есть ли электронная почта?

Ваша личная

13. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail) Да; Нет

14. Есть ли опыт создания сайта? Да; Нет

15. Имеете ли Вы свой личный сайт? Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт? Да; Нет

17. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях? Да; Нет

Анкета № 4 - Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков.

Инструкция: балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития; «4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются; «3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему; «2» - знания и умения выражены слабо; «1» - знания и умения отсутствуют.

Утверждения	Оценка
1. Умение правильно ставить перед собой цель	
2. Способность к состраданию, сопереживанию	
3. Педагогический такт выдержка, терпение	
4. Артистичность, эмоциональность	
5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование	
6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование	
7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию	
8. Умение организовывать работу с родителями	
9. Стремление к самосовершенствованию и самообразованию	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ (ПЛАН)
работы наставника с наставляемым

Дата	Содержание деятельности	Ответственный	Форма взаимодействия	Методы	Результат для наставляемого
мероприятия для наставляемого педагога в рамках городской Декады молодых специалистов					
мероприятия для наставляемого педагога в рамках плана работы с молодыми специалистами учреждения (если наставляемый молодой специалист)					
мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника					

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №41 «РЯБИНУШКА»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель заведующего по УВР

_____ Е.В. Киямова

«_____» _____ 202__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №41

«Рябинушка»

_____ О.А. Сычева

от «_____» _____ 202__ г.

ПЕРСОНИЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 20__ - 20__ учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

**Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества**

_____,
ДОЛЖНОСТЬ _____

Наставник: _____

ДОЛЖНОСТЬ _____

_____ квалификационной категории

Наставляемый: _____

ДОЛЖНОСТЬ _____

Г. СУРГУТ, 20__

СОДЕРЖАНИЕ

1	Пояснительная записка
1.1.	Актуальность Программы (описание проблемы)
1.2.	Цель и задачи Программы
1.3.	Участники Программы
1.4.	Принципы наставничества
1.5.	Форма тип и вид наставничества
1.6.	Сроки реализации Программы
1.7.	Промежуточные и планируемые результаты
1.8.	Расписание встреч, режим работы, условия обучения
2	Содержание программы
	Индивидуальный образовательный маршрут (план)
3	Планируемые результаты реализации программы
3.1.	Количественные
3.2.	Качественные
3.3.	Формы контроля
4	Список использованной литературы и источников
5	Приложения

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны / интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность программы для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении в группе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были встречи с молодыми коллегами?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, были групповые встречи и совместная работа?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидали?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, стал выстроенный план работы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе в группе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания членов группы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения Программы перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция: 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. Оцените 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. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько важна польза обучения наставников?	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
---	-------------	-------	-------	----------	---------

ОТЧЕТ О РАБОТЕ НАСТАВНИКА

РЕАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Начало работы: «__»_____202__ г.

Окончание работы: « » 202 г.

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого

Форма наставничества	
----------------------	--

Дата встречи	Время и длительность встречи	Виды наставничества	Запрос наставляемого	Мероприятия	Результат встречи (для наставляемого/ для наставника)	Отзыв наставляемого /наставника

Отзыв наставляемого (*реализован ли запрос, понравилось/не понравилось участвовать в программе и т.д.*) по итогам «выходной» диагностики.

Отзыв наставника (в случае, если наставнические отношения длились от 4-х и более встреч: реализован ли запрос, понравилось/не понравилось участвовать в программе, есть ли предложения по развитию программы и т.д.) по итогам «выходной» диагностики.

Подтверждаю успешное завершение наставнических отношений в рамках персонализированной программы наставничества.

Наставляемый: _____ / _____
подпись расшифровка

Наставник: _____ / _____
подпись расшифровка

Куратор реализации программ наставничества
в МБДОУ №41 «Рябинушка» _____ / _____
подпись расшифровка

Заведующий
МБДОУ №41 «Рябинушка» _____ / _____
подпись расшифровка