

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края

Принято:
на заседании педагогического совета
МБДОУ «Детский сад № 5 «Аленка»
«30» августа 2023г.
Протокол №1

Утверждаю:
И.о. заведующего МБДОУ
«Детский сад № 5 «Аленка»
 О.В. Завороткина
Приказ № 64/1 – АД
от «30» августа 2023г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПОЗНАЙ СЕБЯ»

г. Назарово, 2023 г.

Оглавление

Раздел	Содержание	Стр.
Паспорт программы		3
Введение		6
1. Целевой	1.1. Цель и задачи реализации Программы	8
	1.2. Принципы наставничества	8
	1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества	9
	1.4. Планируемые результаты Программы	9
2. Содержательный	2.1. Критерии отбора наставника	10
	2.2. Критерии отбора наставляемого	11
	2.3. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»	12
	2.4. Формы наставничества	13
	2.5. Технологии реализации	15
3. Организационный	3.1. Мониторинг и оценка результатов Программы	16
	3.2. Оценка результативности внедрения Программы	17
	3.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников	18
4. Приложения	<i>Приложение 1</i> Инструментарий Программы	19
	<i>Приложение 2</i> Планы работы наставников	29

Паспорт Программы

<i>Название Программы</i>	Программа наставничества для работы с начинающими воспитателями муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Аленка» города Назарово Красноярского края (далее – Программа)
<i>Решение об утверждении Программы</i>	Приказ № 64/1 - АД от 30.08.2023
<i>Основания для разработки и реализации Программы</i>	<p>Программа наставничества опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах Российской Федерации. Программа разработана в соответствии с основными нормативными документами федерального, регионального, муниципального уровней и уровня МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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»; - Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г № 3273-р (ред. От 20.08.2021 г) (п.33) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

	<p>- «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (Приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657);</p> <p>- Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г № 590-11- 05 «О внедрении региональной целевой модели»;</p> <p>- «Региональная модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам профессионального образования, на территории Красноярского края» (Приложение к приказу Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г № 590-11-05 «О внедрении региональной целевой модели»);</p> <p>- Приказ № 64 -АД от 30.08.2023 г «Об утверждении и введении в действие «Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края»;</p> <p>- «Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края»</p>
<p><i>Цель Программы</i></p>	<p>Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии</p>
<p><i>Задачи Программы</i></p>	<p>– содействовать созданию в МБДОУ эффективной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</p> <p>- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;</p> <p>- оказывать помощь в профессиональной и социальной</p>

	адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество к условиям МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом МБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей
<i>Планируемые результаты Программы</i>	- непрерывный профессиональный рост, личностное снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в МБДОУ; - сокращение времени на адаптацию педагогического работника в профессиональной среде; - у молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности
<i>Реализуемые формы наставничества</i>	«педагог – педагог»
<i>Реализуемые виды наставничества</i>	- «наставничество в группе»; - «краткосрочное (целеполагающее) наставничество»; - «реверсивное наставничество»; - «ситуационное наставничество»; - «традиционное наставничество («один на один»)»
<i>Целевая группа Программы</i>	- руководитель – заведующий МБДОУ; - куратор – заместитель заведующего по УВР; - наставник; - наставляемый; - педагог-психолог
<i>Система мониторинга</i>	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: - мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества; - мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников
<i>Механизмы мотивации и поощрения</i>	материальное (денежное) стимулирование нематериальные способы стимулирования

Введение

Программа наставничества «Познай себя» (далее – Программа) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества РФ (см.Паспорт программы) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МБДОУ. Программа направлена на создание системы правовых, организационно- педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МБДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

Актуальность разработки Программы наставничества «Познай себя» обусловлена тем, что её реализация будет способствовать развитию системы наставничества в МБДОУ и может применяться как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставника к наставляемому.

Понятия, используемые в Программе:

- *наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- *наставник* - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;
- *наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
- *куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.
- *форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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;

– *реверсивное наставничество* – форма наставничества, позволяющая профессионалу младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий.

Программа реализуется на государственном языке Российской Федерации.

Содержание Программы включает три основных раздела – целевой, содержательный и организационный. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

1.Целевой раздел

1.1.Цель и задачи реализации Программы

Цель системы наставничества педагогических работников в МБДОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом МБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

1.2.Принципы наставничества

Наставничество в МБДОУ основывается на следующих принципах:

- *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации* направлен 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;
- *принцип вариативности* предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества

В целевую группу реализации Программы наставничества в МБДОУ входят:

- руководитель – заведующий, осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества в МБДОУ;
- куратор – заместитель заведующего по УВР (старший воспитатель), отвечает за реализацию программы наставничества «Познай себя»; своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о педагогических работниках; осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества; принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ; обобщает и распространяет опыт по наставничеству на различных уровнях;
- наставник – педагогические работники, имеют успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовы поделиться своим профессиональным опытом и навыками;
- наставляемый – молодые/начинающие педагогические работники, которые через взаимодействие с наставниками и при их помощи и поддержке приобретают новый опыт, развивают необходимые навыки и компетенции, добиваются предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
- педагог-психолог – организует психологическое сопровождение и взаимодействие наставника и наставляемого.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в МБДОУ. Запрос на наставничество может исходить, как от самого наставляемого, так и от управленческой команды по результатам деятельности МБДОУ. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

1.4. Планируемые результаты Программы

В результате внедрения и реализации Программы будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в МБДОУ;
- сокращение времени на адаптацию педагогического работника в профессиональной среде.

2.СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1.Критерии отбора наставника

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогических работников, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников вне зависимости от контингента детей;
- педагогических работников, заинтересованных в тиражировании собственного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа МБДОУ, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогических работников, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогических работников, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Среди этих компетенций можно выделить следующие:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом индивидуальную программу профессионального развития педагогического работника;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого,

привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически сообщать куратору о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

У наставника, помимо соответствующих обязанностей, имеются и *соответствующие права*:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогического работника;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальной программой профессионального развития;

- принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к заведующей МБДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.2. Критерии отбора наставляемого

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогических работников;

- педагогических работников, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогических работников, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;

- педагогических работников, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

- педагогических работников, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в МБДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программы наставничества в МБДОУ.

2.3. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Эти правила можно сформулировать следующим образом:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;
- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и

технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий;

- наставник и наставляемый(ые) работают в соответствии с персонализированной программой наставничества, разработанной в соответствии с шаблоном, который является приложением к Программе (*Приложение 2*).

Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

2.4.Формы и виды наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МБДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение молодых специалистов, снижение текучести кадров, профессиональное развитие педагогических работников.

В МБДОУ применяется форма наставничества «Педагог – педагог».

Формы наставничества	Цель	Нормативно-правовая база	Средства, способы работы	Планируемые результаты	Событие, где можно отследить результат
«Педагог педагог»	– непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; – социальная адаптация молодых специалистов	– «Положение о системе наставничества педагогических работников»; – Приказы утверждения Положений; – Приказ закреплении наставнических групп	о индивидуальная форма наставничества; – групповая форма наставничества. При реализации и данных форм наставничества применяются следующие средства и способы взаимодействия: – анкетирование; – самоанализ; – беседы; – собеседования; – консультации; – семинары; – мастер-классы; – взаимопосещения (гостевые обмены); – педагогические мастерские; – практикум; – наблюдение и	– индивидуальная программа профессионального развития педагогического работника; – аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию; – молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в МБДОУ – участие в методических мероприятиях различного уровня; – удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством	– педагогический совет; – результаты аттестации; – аналитическая справка по результатам анкетирования родителей (законных представителей) воспитанников «Удовлетворённость качеством»

			анализ и др	образовательной и воспитательной деятельности	
--	--	--	-------------	---	--

2.4.1. Технологии реализации

В ходе освоения программ наставничества наставники применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресатов.

Наименование технологии	Содержание технологии, цель	Адресность
Фасилитация от <i>facilitate</i> «помогать, облегчать, способствовать»	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель: нахождение верного метода, который поможет группе работать созидательно и результативно	Группа/команда наставляемых
Супервизия <i>лат. supervidere</i> — обозревать сверху	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной проф.деятельности привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог/студент/ученик
Коучинг <i>coaching</i> с <i>англ.</i> — «тренировка»	Метод тренировки, в процессе которого человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.	Группа/команда наставляемых, отдельно взятый наставляемый
		(молодой педагог/студент/ученик)
Тьюторство (<i>англ. tutor</i> — наставник, репетитор, преподаватель)	Персональное сопровождение наставляемого в образовательном пространстве	Индивидуальное наставничество

3.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1.Мониторинг и оценка результатов Программы

(инструментарий Программы см. Приложение 1)

Реализация Программы осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. Каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества МБДОУ получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

Оценка эффективности программы наставничества предполагает

непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное не включенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

3.2. Оценка результативности внедрения Программы

Оценка результативности Программы осуществляется заведующей МБДОУ совместно с куратором реализации программы.

Анализу/мониторингу Программы могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;

- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в программе наставничества и др.

Ожидаемыми результатами Программы являются:

- разработка персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в МБДОУ. Ожидаемые эффекты от реализации Программы:
- повышение профессионального мастерства педагогических работников, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников при решении новых или нестандартных задач.

3.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне МБДОУ;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание раздела «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБДОУ.

Диагностическая карта оценки наставляемого
Методика «Квадрат функций»

С.В. Кузьмин, канд. пед. наук, доцент кафедры управления образованием ИРО
 Ивановской области

Функции в нашем случае - это пять образовательных областей согласно ФГОС дошкольного образования. Их содержание приводится в Стандарте (п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»).

Наша задача состоит в том, чтобы перепроектировать содержание образовательных областей в деятельностную основу, т. е. показать, что должен делать педагог в процессе непосредственно образовательной деятельности с детьми (приложение 2). Таким образом, «функции» в данной методике - это деятельность педагога по реализации образовательных областей в соответствии со Стандартом.

Поскольку ФГОС дошкольного образования устанавливает пять образовательных областей, каждая из них должна характеризоваться пятью компонентами (для того, чтобы получился «квадрат»: $5 \times 5 = 25$). Пять видов деятельности педагогов по каждому компоненту мы поместили в квадрат по диагонали. Так появилась основная матрица данной методики, с которой и начинается работа.

В методике используются условные обозначения образовательных областей в соответствии с ФГОС дошкольного образования:

- СК - социально-коммуникативное развитие;
- П - познавательное развитие;
- Р - речевое развитие;
- ХЭ - художественно-эстетическое развитие;
- Ф - физическое развитие.

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

ШАГ 1 В предложенной «Матрице функций» (приложение 1) по вертикали педагог ранжирует конкретные действия в ходе непосредственно образовательной деятельности от 1 до 5 (не повторяясь): «Что у меня получается лучше всего?». Результат записывается в левом верхнем углу.

ШАГ 2 То же самое предлагается выполнить по горизонтали, результат записывается в правом нижнем углу.

ШАГ 3 Таким образом, в каждом квадрате будет по две цифры. Они суммируются для каждого квадрата, сумма вписывается в соответствующие ячейки таблицы 1, которая является «ключом» предлагаемой методики.

**Бланк ответов к методике «Квадрат функций»
(по ФГОС дошкольного образования)**

ШАГ 4. По этой же таблице считается сумма (общее количество баллов) предложенных функций (по диагоналям), результаты заносятся в соответствующие ячейки таблицы 2. Если работа выполнена правильно, сумма в строке «Количество баллов» будет равна 150. Если сумма получилась другая, то работа выполнена некачественно и ее стоит переделать.

Таблица 2

**Итоговая таблица по результатам обработки методики
«Квадрат функций»**

		П	Р	ХЭ	Ф	
Количество баллов =150						
Место по значению						

ШАГ 5 По сумме полученных баллов в таблице 2 определяется место (от 1 до 5) по значению каждой функции. Функция, набравшая наибольшее количество баллов, получает первое место, наименьшее - пятое.

ШАГ 6 Расшифровывается содержательная часть функций (не обязательно всех, а только интересующих, например первого места и последнего).

ШАГ 7 Заполнив и обработав анкету, педагоги дошкольной образовательной организации могут сделать для себя вывод, какая из необходимых функций у них реализуется наиболее успешно, какая наименее, определить содержательный характер затруднений, наметить пути дальнейшего профессионального самосовершенствования.

ШАГ 8 Далее проектируется беседа с каждым педагогом.

Карта мониторинга профессиональных компетентностей педагогических работников

<input type="checkbox"/> Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость	<input type="checkbox"/> Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру	<input type="checkbox"/> Развиваю речевое творчество детей	<input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве	<input type="checkbox"/> Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе
<input type="checkbox"/> Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы	<input type="checkbox"/> Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь	<input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира	<input type="checkbox"/> Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость	<input type="checkbox"/> Способствую становлению ценностей здорового образа жизни
<input type="checkbox"/> Обогащаю активный словарь ребенка	<input type="checkbox"/> Развиваю воображение и творческую активность	<input type="checkbox"/> Способствую становлению самостоятельности детей	<input type="checkbox"/> Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере	<input type="checkbox"/> Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей
<input type="checkbox"/> Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию	<input type="checkbox"/> Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками	<input type="checkbox"/> Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами	<input type="checkbox"/> Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений	<input type="checkbox"/> Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы
<input type="checkbox"/> Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности	<input type="checkbox"/> Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны)	<input type="checkbox"/> Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятии музыки, художественной литературы, фольклора	<input type="checkbox"/> Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух	<input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мир

Области профессиональных затруднений педагогов	Критерии	Индикаторы	Владеет/ применяет	Не владеет/ не применяет	Самооценка
Общепедагогическая (педагогическая деятельность по реализации ООП ДО)	Владение современными образовательными технологиями	Определяет цели и задачи образовательной деятельности в соответствии с ООП ДО и ФГОС ДО			
		Применяет в деятельности методы и приёмы современных образовательных технологий			
	Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции	Применяет в деятельности методы и приёмы педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции			
		Реализует педагогические рекомендации специалистов в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы			
	Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию	Принимает участие в обучающих, научно-практических семинарах, тренингах, конференциях на различных уровнях			
		Обобщает и распространяет собственный педагогический опыт и мастерство на различных уровнях (очное, заочное выступление, публикации)			
Научно-теоретическая	Знание особенностей становления и развития детских деятельностей в	Реализует содержание образовательной деятельности в разных видах детской деятельности и общении			
		Включает в содержание образования способы поддержки детской инициативы и			

	раннем и дошкольном возрасте	самостоятельности			
	Знание общих закономерностей развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте	Называет общие закономерности развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте			
		Учитывает индивидуальные и психические особенностей детей при организации и проведении образовательной деятельности			
	Знание специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста	Называет, определяет приёмы, методы, способы организации детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО			
Методическая	Владение методами, приёмами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям	Применяет методы и приемы работы с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ООП ДО, учитывая возрастные и индивидуальные особенности воспитанников			
		Организует взаимодействие и сотрудничество воспитанников в процессе ООД			
		Учитывает и поддерживает активность и инициативу детей в организованной деятельности			

	Владение формами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям	Применяет формы, способы деятельностного и развивающего характера			
		Создаёт дидактические средства для реализации задач образовательной деятельности			
	Владение методами и приёмами организации РППС в соответствии с ФГОС ДО, с учётом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	Организует центры детской активности по 5 образовательным областям, наполняет их разнообразным дидактическим и игровым материалом			
		Создаёт образовательную среду, обеспечивающую охрану и укрепление физического и психического здоровья воспитанников			
Коммуникативная	Умение выработать стратегию, тактику и технику взаимодействия с родителями, коллегами	Учитывает интересы всех субъектов образовательных отношений			
		Проявляет профессиональный такт, уважение, позитивное отношение к участникам образовательных отношений			
	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между	Удерживает интерес детей в течение организованной деятельности			
		Демонстрирует общую культуру взаимодействия с детьми			
		Проявляет профессионально-личностные качества, такие как эмпатия,			

	детьми	толерантность			
	Эмоциональное выгорание	Называет и применяет способы эмоциональной саморегуляции			
		Применяет способы переключения с одного вида деятельности на другой			
Итого:					

Критерии оценивания:

«Владеет /применяет» - 1 балл;

«Не владеет/не применяет» - 0 баллов.

Низкий (интуитивный) уровень – 10 – 12 баллов

Средний (поисковый) уровень – 13 – 19 баллов

Высокий (мастерский) уровень – 20 – 25 баллов

АНКЕТА №1 ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

1. **Ф. И. О.**

2. **Стаж Вашей педагогической деятельности?**

-Только начал свою профессиональную деятельность;

-От 1 до 2 лет;

-От 2 до 3 лет;

-От 3 до 5 лет;

3. **Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?**

4. **Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?**

5. **Какими личностными качества, по - вашему мнению, должен обладать воспитатель?**

6. **Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

-Да

-Нет

-Частично

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

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;

- в перспективного - календарном планировании;

-в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

-в проведении занятий;

-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) _____

8. **Что представляет для вас наибольшую трудность?**

-целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;

-выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятий;

- мотивировать деятельность воспитанников;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации;
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- другое (допишите)_____

9. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Другое_____

10. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- Условия работы;
- Возможность экспериментирования;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Организация труда;
- Доверие;
- Возможность профессионального роста.

11. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

- Изучение методической литературы, учебных пособий;
- Изучение научных статей в сети Интернет;
- Изучение электронных учебников и книг;
- Другое_____

12. 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 начинающего воспитателя;
- другое
(допишите)_____

13. 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) _____

14. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить, как опыт?

Анкета для наставника

1. Организовано ли в МБДОУ наставничество ? _____
2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество? _____
3. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему? _____
4. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас? _____
5. Какую роль в работе наставника Вы отводите планированию? _____
6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем? _____
7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников? _____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 5 «Аленка»
_____Воронцова Г.Г.
Приказ № _____
от «_____» _____ 202__ г

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(название программы)

на 202_ – 202_ учебный год

Авторы программы: Куратор –

Наставник – ФИО, должность

Наставляемый – ФИО, должность

Назарово, 202_

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<i>Статус Программы</i>	Локальный нормативный акт: Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее – Программа) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Аленка» г. Назарово Красноярского края (далее – МБДОУ)
<i>Решение об утверждении Программы</i>	
<i>Наставническая пара</i>	
<i>Сведения о наставнике</i>	
<i>Сведения о наставляемом</i>	
<i>Куратор Программы</i>	
<i>Основания для разработки и реализации Программы</i>	<p>Персонализированная программа наставничества педагогических работников опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, соотносится с приоритетами и стратегическими задачами, выделенными в государственных документах Российской Федерации. Программа разработана в соответствии с основными нормативными документами федерального, регионального, муниципального уровней и уровня МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; — «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (Приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657); «Положение о системе наставничества педагогических работников»;

<i>Тема Программы</i>	Организация эффективной педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями и требованиями профессионального стандарта
<i>Цель Программы</i>	Способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации молодого педагогического работника через организацию взаимодействия наставляемого с наставником
<i>Задачи Программы</i>	<p><i>(Образец)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника; -спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемогонапример, технологии.....; - организовать совместную деятельность наставника и наставляемого; - оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов
<i>Планируемые результаты Программы</i>	<p><i>Количественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -100% реализация запланированных мероприятий; - участие наставляемого в 100% мероприятиях Программы; <p><i>Качественные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью посредством анкетирования); - применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе карт оценки посещения занятий, совместной и самостоятельной деятельности с детьми старшим воспитателем, заместителем заведующего); - результатов анализа документации, планирования; -представление наставляемым своего практического опыта на методических мероприятиях различного уровня
<i>Сроки и этапы реализации Программы</i>	<p><i>I этап - Адаптационный (октябрь)</i></p> <p><i>Цель: Определение сформированности профессионально значимых качеств</i></p>

	<p><i>наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества, создание условий, при которых наставляемый будет чувствовать себя успешным в своей профессиональной деятельности.</i></p> <p><i>2 этап - Проектировочный (основной) (ноябрь–)</i></p> <p><i>Цель: Корректировка профессиональных умений, сформированность потребности у наставляемого в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в самосовершенствовании</i></p> <p><i>3 этап - Контрольно-оценочный (апрель-май)</i></p> <p><i>Цель: Проверка сформированности у наставляемого потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности</i></p>
<i>Реализуемая форма наставничества</i>	«педагог – педагог»
<i>Система мониторинга</i>	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: - оценка эффективности реализации Программы
<i>Механизмы поощрения</i>	и-материальное (денежное) стимулирование - нематериальные способы стимулирования

ВВЕДЕНИЕ

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества РФ (см.Паспорт программы) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МБДОУ.

Программа направлена на создание системы правовых, организационно- педагогических, учебно-методических условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых/начинающих педагогических работников.

Актуальность разработки Программы обусловлена тем, что осуществлять профессиональную трудовую деятельность педагогического работника в детском саду приходят люди либо после окончания профильного учебного заведения, либо после переподготовки, и испытывающие практический профессиональный «голод». Для успешности процесса профессиональной адаптации молодого/начинающего педагогического работника необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Создание Программы продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Кроме того, Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

Понятия, используемые в Программе:

- *наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- *наставник* - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;
- *наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается

предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

– *куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

– *форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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;

Программа реализуется на государственном языке Российской Федерации.

– Содержание Программы включает три основных раздела – целевой, содержательный и организационный. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1.1. Цель реализации Программы:

способствовать непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации молодого/начинающего педагогического работника через организацию взаимодействия наставляемого **ФИО** с наставником **ФИО**

1.1.2. Задачи реализации Программы

- изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого **ФИО**, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника **ФИО**;

- спланировать взаимодействие наставника и наставляемого, опираясь на изучение и внедрение в профессиональную деятельность наставляемого **ФИО***например, технологии....*;

- организовать совместную деятельность наставника **ФИО** и наставляемого **ФИО**;

- оценить эффективность реализации Программы с учетом планируемых результатов

1.1.3. Принципы и подходы к формированию Программы

Наставничество в МБДОУ основывается на следующих принципах:

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников* предполагает приоритет и уважение интересов

личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– *принцип индивидуализации и персонализации* направлен 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;

– *принцип вариативности* предполагает возможность МБДОУ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.1.4. Планируемые результаты Программы

См. Паспорт Программы

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества.

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого/начинающего педагогического работника (наставляемого) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогическим работником (наставником), оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации профессиональной деятельности.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение учебного года;

- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ (видеоконференции, социальные сети, тематические интернет-порталы и др.). Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет привлечь профессионалов для решения проблемы наставляемого.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Содержание	Сроки	Форма работы	Планируемый результат
------------	-------	--------------	-----------------------

Оценка эффективности реализации Программы		Анкетирование	

2.3. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы используется частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. Наставляемый педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность наставляемого, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества МБДОУ получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием

в программе наставничества;

– пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации Программы. Оценка эффективности Программы предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в Программе. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации Программы, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения. Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения Программы. Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*.

4) Оценка результатов для образовательной организации. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование. Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

*сроки и условия обучения;

*способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

*квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

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

* Комфортность общения с наставником
* Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? _____

* Ощущали ли Вы поддержку наставника? _____

* Насколько полезна была помощь наставника? _____

* Насколько был понятен план работы с наставником? _____

* Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? _____

* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?

* Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества?

* Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике ____

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

* Комфортность общения с наставляемым

* Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?

* Насколько полезными/интересными были личные встречи?

* Насколько удалось спланировать работу?

* Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

Оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, *организуется тестирование наставляемого*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

3. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: октябрь – май Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.

Встречи наставляемого и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц.

Можно написать своё расписание. Режим общения

Встречи проходят в дистанционном формате (онлайн конференции, телефон, мессенджеры и т.д.), а также в очной форме.