

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Экспертного
совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ 1 от 19.04.2022 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказ заведующего МБДОУ №106
№ 113 от 20.04.2022 года

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №106»**

Ижевск, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №106»
Решение об утверждении Программы	Приказ заведующего МБДОУ №106 № 113 от 20.04.2022 года
Авторы-разработчики Программы	Белай Виктория Михайловна, заведующий МБДОУ №106; Мухачева Надежда Сергеевна, заместитель заведующего по ВМР; Дурова Ольга Борисовна, старший воспитатель; Бабушкина Надежда Николаевна, воспитатель.
Нормативно-правовая база	Федеральный уровень: - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года №2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №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»; - Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16); - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Уровень субъекта Российской Федерации: - Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

	- Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе Удмуртской Республики, протокол от 11 декабря 2018 года №8); - Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»; - Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики». Муниципальный уровень: - Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 4 марта 2022 года №100. Уровень образовательной организации: - Приказ заведующего МБДОУ №106 от 14 марта 2022 года №91 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №106».
Цель Программы	Оказание методической помощи молодым, испытывающим трудности педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с обучающимися, повышение качества воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ №106.
Задачи Программы	- Содействие успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и правилам поведения в ДОУ. - Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности. - Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых, испытывающих трудности педагогов. - Оказание методической и практической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной

	деятельности. - Стимулирование повышения теоретического и методического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями. - Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы молодым педагогам.
Ожидаемые результаты	Для молодого педагога: - включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность; - активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков ведения образовательного процесса; - повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; - наличие портфолио у каждого молодого педагога; - успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию. Для наставника: - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. Для образовательной организации: - успешная адаптация молодых специалистов; - ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов; - повышение качества образовательного процесса в ДОУ.
Реализуемые формы наставничества	1) «Педагог – педагог»; 2) «Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».
Структура управления реализацией Программы	Руководитель образовательной организации – заведующий МБДОУ №106 Белай Виктория Михайловна Куратор – старший воспитатель Дурова О.Б. Наставники – воспитатели: Бабушкина

	Надежда Николаевна, Иванова Наталья Ильинична Педагог-психолог – Петченко Кристина Михайловна Наставляемые – Бикузина Екатерина Германовна, Муравьева Светлана Сергеевна, Андреева Екатерина Алексеевна
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Варианты материальной мотивации наставников: 1. Единовременная выплата материального вознаграждения в размере от 30 до 50% к должностному окладу за каждого наставляемого после прохождения им аттестации; 2. Ежемесячная доплата в течение всего периода наставничества в размере 10% к должностному окладу. Варианты нематериальной мотивации наставников: 1. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение их авторитета в коллективе; 2. Включение лучших наставников в кадровый резерв на замещение руководящих должностей; 3. Повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории; 4. Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития образовательного учреждения; 5. Использование разнообразных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в образовательной организации (значки, наклейки, грамоты и т.п.); 6. Проведение конкурса на определение лучшего наставника; 7. Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников; 8. Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных в сообществе МБДОУ №106 в социальных сетях.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Сегодня в период масштабных изменений в системе образования по-прежнему существует проблема привлечения в ДОУ грамотных молодых педагогов. Не менее важной для решения остается также задача удержать молодых педагогов в дошкольном образовании. Поэтому важную роль играет дифференцированное сопровождение с учетом индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодого педагога в дошкольном учреждении, развитие традиций наставнической поддержки. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития и сопровождается рядом проблем: выполнение задач дошкольного образования и наряду с этим – овладение практическими навыками педагогической деятельности, современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой, выработка индивидуального стиля общения с коллегами, с родителями, с детьми, развитие творческого потенциала и др.

Современное общество нуждается в педагоге с высоким уровнем профессионализма, компетентном, свободно владеющем своей профессией, готовом к постоянному профессиональному росту, способном к восприятию новых идей, принятию нестандартных решений, к активному участию в инновационном процессе ДОУ. От того, как педагог пройдет адаптационный период, зависит, состоится ли он как профессионал своего дела, останется ли он в сфере дошкольного образования; важно, чтоб у начинающего педагога не появилось чувство собственной несостоятельности профессиональной и личностной.

Проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста, а также создание условий для его творческого роста вполне можно решить в стенах дошкольного учреждения посредством сопровождения молодых педагогов наставниками. Задачи такого сопровождения – учесть все факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить личностные и профессиональные качества педагогов.

Говоря о наставничестве, в дошкольном учреждении имеется в виду одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически осваивает персональные приёмы под руководством педагога-наставника.

Наставничество – это не только обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации, оно отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника. Принято считать, что наставник – квалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие педагоги могут получить совет и поддержку. Наставник помогает совершенствовать методы обучения, а также оценивает процесс и результаты деятельности коллег, реализуя именно им принятые установки, то есть, наставник – это педагог и практик в одном лице. Не все люди, которые хорошо умеют делать что-то сами, способны передать свой опыт и здесь наставнику, также, как и его подопечному требуется помощь в принятии новой роли – роли наставника, и в поиске наиболее эффективных форм взаимодействия со своим подопечным.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель Программы: Оказание методической помощи молодым, испытывающим трудности педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов

и приемов в работе с обучающимися, повышение качества воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ №106.

Задачи Программы:

- Содействие успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и правилам поведения в ДОУ.
- Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.
- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых и испытывающих трудности педагогов.
- Оказание методической и практической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы молодым педагогам.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: молодые педагоги.

1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

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

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

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

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

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

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Федеральный уровень:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года №2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №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»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Уровень субъекта Российской Федерации:

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе Удмуртской Республики, протокол от 11 декабря 2018 года №8);
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

Муниципальный уровень:

- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 4 марта 2022 года №100.

Уровень образовательной организации:

- Приказ заведующего МБДОУ №106 от 15 марта 2022 года №91 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №106».

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения положительных результатов в федеральных проектах «Социальная активность», «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования и воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России.

Программа наставничества разработана в соответствии с Программой развития и основной общеобразовательной программой МБДОУ №106 с целью обеспечения развития профессионально-значимых качеств педагогов необходимых для повышения качества дошкольного образования.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для молодого педагога:

- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков ведения образовательного процесса;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов;
- повышение качества образовательного процесса в ДОУ.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты

	Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально—психологическая) поддержка наставляемого. 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого. 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, и иных лиц ДОУ, располагающих информацией о потребностях педагогов, участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется:

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

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательного учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»,
- 2) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

Форма наставничества **«педагог-педагог»**. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог-педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

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

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

- «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 условиях субъект – объектной педагогики;

Форма наставничества **«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»** (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»).

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда, на практику приходит студент-выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Форма наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. Используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает наставляемому достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития (с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее выполнять задания).	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

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

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

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

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

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Варианты материальной мотивации наставников:

1. Единовременная выплата материального вознаграждения в размере от 30 до 50% к должностному окладу за каждого наставляемого после прохождения им аттестации;
2. Ежемесячная доплата в течение всего периода наставничества в размере 10% к должностному окладу.

Варианты нематериальной мотивации наставников:

1. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение их авторитета в коллективе;

2. Включение лучших наставников в кадровый резерв на замещение руководящих должностей;
3. Повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории;
4. Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития образовательного учреждения;
5. Использование разнообразных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в образовательной организации (значки, наклейки, грамоты и т.п.);
6. Проведение конкурса на определение лучшего наставника;
7. Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;
8. Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных в сообществе МБДОУ №106 в социальных сетях.

**11. Типовые Программы наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №106»**

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Молодой педагог	Молодые специалисты (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка молодого педагога для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую и психологическую поддержку.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа	Введение в профессию	Студенты педагогического вуза/колледжа по специальности «Дошкольное образование»	Методическая поддержка и организация практической подготовки студента в целях приобретения необходимых профессиональных навыков связанных с будущей профессией.	1. Формировать и воспитывать у студентов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Создать условия для успешной практической подготовки студента. 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить студента конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – работодатель/опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую и психологическую поддержку.	Студенты педагогического вуза/колледжа по специальности «Дошкольное образование», не имеющий опыта работы.
--	----------------------	--	---	--	---	--