

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;<br>Мухачева Надежда Сергеевна, заместитель заведующего по ВМР;<br>Дурова Ольга Борисовна, старший воспитатель;<br>Бабушкина Надежда Николаевна, воспитатель.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Нормативно-правовая база         | <p><b>Федеральный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года №2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;</li> <li>- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>- 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»;</li> <li>- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16);</li> <li>- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</li> </ul> <p><b>Уровень субъекта Российской Федерации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;</li> </ul> |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- 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»;</li> <li>- 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».</li> </ul> <p><b>Муниципальный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 4 марта 2022 года №100.</li> </ul> <p><b>Уровень образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ заведующего МБДОУ №106 от 14 марта 2022 года №91 «О внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №106».</li> </ul> |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Содействие успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре и правилам поведения в ДОУ.</li> <li>- Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.</li> <li>- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых, испытывающих трудности педагогов.</li> <li>- Оказание методической и практической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            | <p>деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня молодых педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.</li> <li>- Проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта работы молодым педагогам.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Ожидаемые результаты                       | <p><b>Для молодого педагога:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;</li> <li>- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков ведения образовательного процесса;</li> <li>- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);</li> <li>- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;</li> <li>- наличие портфолио у каждого молодого педагога;</li> <li>- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.</li> </ul> <p><b>Для наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективный способ самореализации;</li> <li>- повышение квалификации;</li> <li>- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</li> </ul> <p><b>Для образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- успешная адаптация молодых специалистов;</li> <li>- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов;</li> <li>- повышение качества образовательного процесса в ДОУ.</li> </ul> |
| Реализуемые формы наставничества           | <p>1) «Педагог – педагог»;</p> <p>2) «Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Структура управления реализацией Программы | <p><b>Руководитель образовательной организации</b> – заведующий МБДОУ №106 Белай Виктория Михайловна</p> <p><b>Куратор</b> – старший воспитатель Дурова О.Б.</p> <p><b>Наставники</b> – воспитатели: Бабушкина</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

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

## **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**

| <b>Уровни структуры</b> | <b>Направления деятельности</b>                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Руководитель ОО         | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.<br>2. Разработка Программы наставничества.<br>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | Программы наставничества.<br>4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.<br>5. Назначение куратора.<br>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Куратор          | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.<br>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества<br>4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества.<br>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.<br>6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.          |
| Наставник        | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.<br>2. Разработка персонализированных программ наставничества.<br>3. Мотивационная (эмоционально—психологическая) поддержка наставляемого.<br>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого.<br>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого.<br>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.<br>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.<br>3. Выбор аудитории для поиска наставников.<br>4. Информирование и выбор форм наставничества.<br>5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества.<br>Пакет документов.                                                                 |
| Формирование базы наставляемых                          | 1. Выявление конкретных проблем педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.<br>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: <ul style="list-style-type: none"> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul>                                                                                   | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Отбор и обучение наставников                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>                                                                                      |
| Формирование наставнических пар/групп                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы                                                                                                                                                                                                              |
| Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul> | <p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul> |
| Завершение реализации программы наставничества              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                    | 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<br>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»**

| <b>Форма наставничества</b> | <b>Название программы</b> | <b>Целевая аудитория</b>            | <b>Цели программы</b>                                                                                                         | <b>Задачи программы</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Характеристика наставника</b>                                                                           | <b>Характеристика наставляемого</b>                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Педагог-педагог</b>      | Молодой педагог           | Молодые специалисты (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка молодого педагога для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. | <p>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</p> <p>2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс.</p> <p>3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</p> <p>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.</p> | 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. |

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