

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 253»
(МБДОУ «Детский сад № 253»)

ПРИНЯТО:
на заседании
Педагогического совета
МБДОУ «Детский сад № 253»
протокол № 3 от 22.08.2024

УТВЕРЖДЕНО:
приказом ио заведующего МБДОУ
«Детский сад № 253»
от приказ № 94-осн

_____ А.П. Горпинченко

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА

«НАСТАВНИЧЕСТВА»

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 253»
(МБДОУ «Детский сад № 253»)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Паспорт Персонализированной программы «Наставничества»		3
1.	Пояснительная записка	5
2.	Цель, задачи и принципы Персонализированной программы «Наставничества»	6
3.	Формы и виды наставничества	7
4.	Ожидаемые результаты	8
5.	Основные термины Персонализированной программы «Наставничества»	8
6.	Содержание Персонализированной программы «Наставничества»	9
7.	Этапы реализации Персонализированной программы «Наставничества»	10
8.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации Персонализированной программы «Наставничества»	11
9.	Механизм реализации Персонализированной программы «Наставничества»	12
<i>Приложение</i>		
1.	Дорожная карта индивидуального образовательного маршрута молодого /начинающего педагога	14
2.	Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	18
3.	Анкеты для молодого педагога (Вводная анкета)	19
4.	Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	21
5.	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	23
6.	Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	25

Паспорт Персонализированной программы «Наставничества»

Таблица №1

1.	Наименование Программы	Персонализированная программа «Наставничества» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №253» г. Барнаул
2.	Цель Программы	Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
3.	Задачи Программы	<p>Содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.</p> <p>Оказывать помощь в освоении цифровой информационно - коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБДОУ, региональных систем научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.</p> <p>Содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества МБДОУ.</p> <p>Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно - коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.</p> <p>Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.</p> <p>Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом жизни МБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.</p> <p>Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество</p> <p>Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещающей должностью.</p>

		<p>Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально – этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.</p>
		<p>Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.</p>
4.	Сроки реализации Программы	01.09.2022 – 31.08.2023 гг.
5.	Структура Программы	<p>Паспорт Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Пояснительная записка</p> <p>Цель, задачи Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Формы и виды наставничества</p> <p>Основные термины Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Содержание Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Этапы реализации Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Мониторинг и оценка качества процесса реализации Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Механизм реализации Персонализированной программы «Наставничества»</p> <p>Приложение. Примерное планирование работы по наставничеству</p>
6.	Документы, регламентирующие наставничество	<p>Положение системы наставничества педагогических работников МБДОУ «Детский сад №253».</p> <p>Приказы руководителя МБДОУ об организации наставничества.</p> <p>План работы и протоколы заседаний педагогического (методического) советов МБДОУ.</p> <p>Годовой план работы МБДОУ.</p> <p>Индивидуальный образовательный маршрут.</p>
7.	Разработчики Программы	Творческий коллектив из административных и педагогических работников МБДОУ «Детский сад №253» г. Барнаула
8.	Участники Программы	<p>Заведующий – Поползина Елена Владимировна</p> <p>Куратор (старший воспитатель) – Горпинченко Анна Петровна</p> <p>Педагог - наставник - Горбачева Олеся Константиновна</p> <p>Педагог – психолог – Борисова Татьяна Павловна</p> <p>Наставляемый (молодой/начинающий педагог)</p>
9.	Ожидаемые результаты Программы	<p>Быстрая адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.</p> <p>Личностное развитие и самореализация педагогических работников.</p> <p>Рост числа закрепившихся в профессии молодых и начинающих педагогов.</p> <p>Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.</p>

		Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива.
		Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период входления молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Персонализированная Программа «Наставничества» (далее - Программа) МБДОУ «Детский сад №253» (далее – МБДОУ) нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС ДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая Программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации Программы: 1 год

**2. Цель, задачи и принципы
Персонализированной программы «Наставничества»**

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

Задачи:

1. Содействовать созданию в МБДОУ психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.
2. Оказывать помощь в освоении цифровой информационно - коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБДОУ, региональных систем научно – методического сопровождения педагогических работников и управлеченческих кадров.
3. Содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества МБДОУ.
4. Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно - коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.
5. Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов.
6. Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МБДОУ, ознакомление с традициями и укладом жизни МБДОУ, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
7. Обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.
8. Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещающей должностью.
9. Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессиональному – этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством.
10. Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- Принцип научности – предполагает применение научно – обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников.
- Принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых

компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации.

-Принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно – правовой базе.

-Принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений уважение к личности наставляемого и наставника.

-Принцип *добровольности, свободы выбора, учёта многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.

-Принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям.

-Принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

-Принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

-Принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Формы и виды наставничества МБДОУ Детский сад №253

В МБДОУ применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «заведующий Учреждения – педагог», «работодатель - студент» и др.) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)

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

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог

становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации воспитательно – образовательного процесса.

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

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

Форма наставничества «педагог – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог – профессионал – педагог, вовлеченный в разные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «заведующий Учреждения – педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «заведующий Учреждения – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов заведующим Учреждения посредством создания необходимых организационно – педагогических, кадровых методических, психолого – педагогических условий и ресурсов.

4. Ожидаемые результаты Программы

- ✓ Быстрая адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- ✓ Личностное развитие и самореализация педагогических работников.
- ✓ Рост числа закрепившихся в профессии молодых и начинающих педагогов.
- ✓ Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.
- ✓ Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива.
- ✓ Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

5. Основные термины Персонализированной программы «Наставничества»

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на поддержку его сильных сторон.

6. Содержание Персонализированной программы «Наставничества»

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помочь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – к менее опытному.

Наставничество в МБДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3 – х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается впервые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы развития молодого педагога включают

- ✓ *адаптацию* – освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности;
- ✓ *стабилизацию* – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности;
- ✓ *преобразование* – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помочь, кому – то она понадобится несколько месяцев, кому – то годы.

В дошкольной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

- ✓ *молодые специалисты* – специалисты ВУЗов и колледжей;
- ✓ *начинающие педагоги* – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Персонализированная программа «Наставничество» **способствует** становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- ✓ вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- ✓ профессиональное самоопределение;
- ✓ творческая самореализация;
- ✓ проектирование профессиональной карьеры;
- ✓ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- ✓ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Критерии отбора наставника

Таблица№2

Квалификация сотрудника	-педагог первой или высшей квалификационной категории -приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	-стабильно высокие результаты образовательной деятельности -отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные Формы и навыки	-глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста -умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками -знание компьютерных программ
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помочь людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

7. Этапы реализации Персонализированной программы «Наставничества»

Таблица№3

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	Создание благоприятных условий для запуска Программы.	Индивидуальный маршрут реализации наставничества. Пакет документов.
	Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	
	Выбор аудитории для поиска наставников.	
	Информирование и выбор форм наставничества.	
	На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы.	
Формирование базы	Выявление конкретных проблем педагогов МБДОУ, которые можно решить с помощью наставничества.	Формированная база

	Сбор и систематизация запросов от потенциальных 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	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения.
Организация хода наставнической Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики

8. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Персонализированной программы «Наставничества»

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

- ✓ обоснование требований к процессу реализации Программы, 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. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы 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, 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.

Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников Программы;
- развитие навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательной программы;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программы 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 Программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

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 образовательной программы).
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;
- ✓ 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 на «входе» и «выходе» реализуемой Программы.

9. Механизм реализации Персонализированной программы «Наставничества»

Реализация Персонализированной программы «Наставничество» рассчитана на 1 учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем. Старший воспитатель и заведующий дошкольным образовательным учреждением осуществляют контроль за реализацией Программы и за работой наставников.

Заведующий дошкольным образовательным учреждением в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создаёт необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией Персонализированной программы «Наставничества», включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчётов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Персонализированной программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 253»
(МБДОУ «Детский сад № 253»)

Дорожная карта.
индивидуального образовательного маршрута
молодого /начинающего педагога.

МБДОУ «Детский сад №253»
в должности «воспитатель»

АГЛУЗДИНОЙ НАТАЛЬИ ВЛАДИМИРОВНЫ
(на 2022 – 2023 учебный год)

Педагог-наставник: Горбачева О.К.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- ✓ оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- ✓ изучение нормативно-правовой документации;
- ✓ помочь в ведении документации воспитателя (календарно - тематический план воспитательно - образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- ✓ применение форм и методов в работе с детьми своей возрастной группы;
- ✓ организация занятий, помочь в постановке целей и задач;
- ✓ использование здоровьесберегающих технологий во время занятий и других режимных моментах;
- ✓ механизм использования дидактического и наглядного материала;
- ✓ углубленное изучение инновационных технологий;
- ✓ общие вопросы организации работы с родителями.

Сроки	Содержание	Формы работы	Отметка о выполнении
09	-выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно - образовательной деятельности в начале года; -оказание помощи в организации работы с документацией; -изучение примерной образовательной программы дошкольного образования; -знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ; -изучение целей и задач годового плана; -изучение рабочего плана воспитателя; -структура календарного тематического планирования	Анкетирование, беседа	
10	-изучение методики проведения занятий по всем образовательным областям; -совместная разработка конспектов занятий; -эффективное использование дидактического материала в работе	Посещение молодым специалистом занятий у наставника Посещение наставником занятий	
11	-планирование работы с родителями; -оформление наглядной информации для родителей	Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.	

		Помощь в организации и проведении собрания.	
12	-выбор темы самообразования; -составление плана; -общие вопросы ведения плана	Обсуждение и консультирование по теме.	
01	-виды и организация режимных моментов в детском саду; -использование современных здоровье сберегающих технологий	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.	
02	Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям молодым специалистом	Посещение наставником занятий и режимных моментов.	
03	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	
04	Использование в работе ИКТ, электронных образовательных ресурсов.	Консультация	
05	Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Проведение итогов работы	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

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

Приложение 2

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

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

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат. (по шкале от 1 до 5)

№	Вопрос	Оценка
1.	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7.	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: -помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; -освоение практических навыков работы; -изучение теории, выявление пробелов в знаниях; -освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8.	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: -самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; -в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; -личные консультации в заранее определенное время; -личные консультации по мере возникновения необходимости; -поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной

организации:

Приложение 3

Анкеты для молодого педагога
Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

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

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

- в календарно-тематическом планировании
 - в составлении рабочего плана воспитателя
 - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) —
-

- в проведении занятий
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно - досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников.
 - в проведении других мероприятий
-
-

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

- Что представляет для вас наибольшую трудность?
- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей при проведении занятий
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе занятий
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении

- развивать способности воспитанников
 - другое (допишите) _____
-
-

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

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

другое(допишите) _____

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

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
 - оценка достижений воспитанников, динамики развития
 - психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
 - другое(допишите) _____
-
-

Приложение 4

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

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

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

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

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

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

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

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое_____

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

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое_____

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

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;

другое _____

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

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

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

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция:

Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

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

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

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1.	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО			
2.	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ОП ДО			
3.	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО			
4.	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5.	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			

Организаторские и коммуникативные навыки

1.	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2.	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3.	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО			
4.	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5.	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ОП ДО			
6.	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7.	Умеет сочетать требования к детям и родителям с			

	глубоким уважением к ним			
<i>Аналитические навыки</i>				
1.	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО			
2.	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3.	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4.	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Ее профессиональные навыки по окончанию периода наставничества развиты на _____ уровне.

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

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

Наименование ОУ			
Ф.И.О. наставника, должность			
№ приказа и дата назначения наставника			
Педагогический стаж работы наставника			
Ф.И.О. педагога - наставляемого			
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом			
Шкала оценок			
1	2	3	4
не соответствует требованиям знания и владение навыками отсутствует	частично соответствует знания и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, неуверенно применяются на практике	соответствует требованиям знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное	превосходит требования знания исчерпывающие умения уверенно применяются на практике

Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

Предварительная оценка

(на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка

(с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____

подпись

Ф.И.О.

«___» _____. _____. Г.

Наставник

подпись

Ф.И.О.

«___» _____. _____. Г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись

Ф.И.О.

«___» _____. _____. Г.

