

**Принято** на заседание  
педагогического совета № 1  
от .01.08. 2023г.

**Утверждаю:**  
Заведующий МБДОУ №  
14 пгт. Шахтерск  
Бартновская В.В. \_\_\_\_\_  
Приказ № 151-А от 01.08.2023г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 14 пгт. Шахтерск**

**пгт. Шахтерск,  
2023г.**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2  |
| Паспорт программы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 3  |
| 1. Пояснительная записка <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.Актуальность разработки Программы наставничества</li> <li>1.2.Основные понятия и термины</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                 | 4  |
| 2. Цель и задачи Программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 6  |
| 3. Нормативные основы реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 6  |
| 4.Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 7  |
| 5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 7  |
| 6. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1.Материально-технические условия и ресурсы</li> <li>6.2.Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование</li> <li>6.3.Психолого-педагогические условия</li> </ul>                                                                                             | 8  |
| 7. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества в образовательной организации <ul style="list-style-type: none"> <li>7.1.Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию Программы наставничества</li> <li>7.2.Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества</li> </ul> | 10 |
| 8. Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                  | 11 |
| 9. Кадровая система реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 12 |
| 10.Структура управления реализацией программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 15 |
| 11. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 17 |
| 12. Формы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 18 |
| 13. Примерный план работы педагога наставника с наставляемым (на основе выявленных затруднений наставляемого)                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 20 |
| 14. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 23 |
| 15. Механизмы мотивации и поощрения наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 25 |
| Приложения:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
| Приложение 1. Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)                                                                                                                                                                                                                                                                             | 27 |
| Приложение 2. Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 30 |
| Приложение 3. Персонализированная программа наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 40 |
| Приложение 4. Форма отчёта – педагога наставника о реализации персонализированной программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 41 |

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Полное наименование Программы    | Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 14 пгт. Шахтерск                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Решение об утверждении Программы | Приказ № 151-А от 01.08.2023г.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Авторы-разработчики Программы    | В.В. Бартновская – заведующий МБДОУ<br>А.Э. Авдеева – Зам. зав. по МР                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Нормативно-правовая база         | <p><b>Федеральный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <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>• Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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>• Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</li> </ul> <p><b>Уровень субъекта РФ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Приказ министерства образования Сахалинской области от</li> </ul> <p><b>Уровень образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Приказы</li> <li>• Положение о наставничестве в МБДОУ</li> <li>• Иные локальные акты</li> </ul> |
| Срок реализации                  | 3 года (август 2023г. – август 2025г.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Этапы реализации                 | 1 этап – диагностический (август 2023г.)<br>2 этап – практический (сентябрь 2023г. – май 2025г.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            | 3 этап – аналитический (май – август 2025)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Цель Программы                             | Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Задачи Программы                           | 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.<br>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.<br>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.                                                                                                                              |
| Основные направления                       | 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса.<br>2. Развитие профессиональной компетенции в разных областях.<br>3. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.                                                                                                                                                                      |
| Условия эффективности                      | 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.<br>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.<br>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.<br>4. Анализ результатов работы.<br>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.                                                                         |
| Ожидаемые результаты                       | 1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития.<br>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).<br>3. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.<br>4. Построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности |
| Реализуемые формы наставничества           | «Педагог – педагог»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Структура управления реализацией Программы | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководитель - заведующий МБДОУ</li> <li>• Куратор – старший воспитатель МБДОУ</li> <li>• Наставник</li> <li>• Наставляемый</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Система мониторинга                        | Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

### 1. Пояснительная записка

#### 1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках

национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Начиная педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

При разработке Программы наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

## 1.2. Основные понятия и термины

В Программе наставничества 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.

**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.

**Модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

**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. Цель и задачи Программы наставничества**

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

**Цель Программы наставничества:**

- оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

**Задачи Программы наставничества:**

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДООУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

## **3. Нормативные основы реализации программы наставничества**

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»
- Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений города Ставрополя
- Основная образовательная программа МБДОУ
- Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

#### **4. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.**

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

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

#### **5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

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

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества:

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

## 6. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных органов образования, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ДОУ;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### 6.1. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

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

### 6.2. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

**Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность организации коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе,

увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

### 6.3. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно- ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать

чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## **7. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества в образовательной организации**

### **7.1. Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию Программы наставничества**

Реализация Программы наставничества педагогических работников предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

- ✓ Приказ «Об утверждении положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации).
- ✓ Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
- ✓ заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями
- ✓ социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

### **7.2. Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества**

**Организационно-методическое обеспечение** реализации Программы наставничества в образовательной организации предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

**Персонализированная программа наставничества** педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);

- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**Информационно-методическое обеспечение** Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

## **8. Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации**

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

*Подготовительный этап* подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

Крайне важно информирование педагогического коллектива о подготовке к внедрению Программы наставничества. На этом этапе также рекомендуется выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается куратором и заведующим ДОУ.

*Основной этап внедрения* Программы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

*Заключительный этап* направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

*Мониторинг внедрения (применения)* понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения Программы наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно- профессиональных изменений наставника и наставляемого

(мотивационно- личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения Программы наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений наставляемых, эффективности деятельности наставников может проводить куратор.

### **9.Кадровая система реализации программы наставничества**

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
  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. 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.
- Куратором** Программы может быть заместитель заведующего по МР, старший воспитатель, назначенный Приказом руководителя МБДОУ.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации Программы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по наставничеству;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

**Наставник и наставляемый** - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

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

Формирование данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы.

Формирование базы **наставников** осуществляется из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического

сообщества, в том числе в дистанционном режиме),

- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента воспитанников;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ДОО;
- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель),

обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

#### **Требования к компетенциям наставника.**

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

#### **Выделяют следующие компетенции наставника:**

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями,

предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы

наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом образовательной деятельности;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении

практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого/начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого/начинающего педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются **права**:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением Программы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми, своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

**Критерии**, предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

|                                          |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Квалификация сотрудника                  | Должность: воспитатель первой квалификационной категории                                                                                                                                                        |
| Показатели результативности              | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности<br>Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников                                                                                                |
| Профессиональные знания и навыки         | Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;<br>Знание и умение пользоваться ПК |
| Профессионально важные качества личности | Умение обучать других<br>Умение слушать<br>Умение говорить (правильная речь)<br>Аккуратность, дисциплинированность<br>Ответственность<br>Умение работать в команде                                              |
| Личные мотивы к наставничеству           | Потребность в приобретении опыта управления людьми<br>Желание помогать людям<br>Потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной компетенции                                 |

Наставник, с согласия заведующего ДОУ, может включать других сотрудников ДОУ в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

**Наставляемым** является выпускник ВУЗа или педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков

Формирование базы **наставляемых** осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

#### **Права наставляемых:**

- пользоваться имеющейся в ДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом.

Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией Программы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

### **10. Структура управления реализацией программы наставничества**

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетны направления ее развития;
- куратор реализации персонализированных программ наставничества;
- наставники – педагоги, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
  - педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого,
- организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;
  - наставляемый, молодой/начинающий специалист.

Структуру управления реализацией Программы наставничества можно представить в виде схемы



Основные **функции** участников в рамках реализуемой Программы:

| Уровни структуры | Направления деятельности.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>6. Назначение куратора.<br>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества. |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Куратор          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Разработка Программы наставничества</li> <li>3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества</li> <li>5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.</li> <li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.</li> <li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol> |
| Наставник        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.</li> <li>2. Разработка персонализированных программ наставничества.</li> <li>3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;</li> <li>4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;</li> <li>5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;</li> <li>6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.</li> </ol>                                                    |
| Педагог-психолог | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Наставляемый     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

### 11. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

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

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

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

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

воспитательного процесса.

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

**Скоростное консультационное наставничество** – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

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

## 12. Формы наставничества

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

В рамках формы наставничества «педагог-педагог» **задачами** наставничества являются:

- 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,
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДООУ.

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

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

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

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

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) Программы наставничества (при участии наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

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

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к

следующим **результатам** (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДООУ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

| Формы работы с молодыми педагогами                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| «Альтернатива»                                                                                                                                                                                       | Уровень образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Управление Дошкольным образованием.                     |
| 1. Курсы повышения квалификации.<br>2. Сетевые методические объединения.<br>3. Городские семинары, конференции.<br>4. Вебинары.<br>5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. | 1. Диалог, беседа.<br>2. Индивидуальная, групповая консультация.<br>3. Самоанализ собственной деятельности.<br>4. Практикумы.<br>5. Анкетирование, опрос.<br>6. Мастер-класс педагога наставника.<br>7. Взаимопосещения, открытые просмотры.<br>8. Анализ педагогических ситуаций.<br>9. Деловая игра.<br>10. Круглый стол.<br>11. Конкурс профессионального мастерства. | 1. Аттестация<br>Конкурсы профессионального мастерства. |

**13. Примерные аспекты работы педагога наставника с наставляемым  
(на основе выявленных затруднений наставляемого)**

| №<br>п/п | Мероприятие                                                                     | Деятельность<br>наставника                                                                                                                                                        | Ожидаемый результат                                                                                                                                        |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога | Подбор, разработка диагностических материалов.<br>Осуществление диагностических процедур.                                                                                         | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)                                                                           |
| 2        | Изучение нормативно-правовой базы.<br>Ведение педагогической документации.      | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов.<br>Составление рабочей программы.<br>Обучение правилам ведения документации.                                         | Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации. |
| 3        | Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.                   | Организация общения посредством каналов электронной связи.                                                                                                                        | Возможность постоянного взаимодействия и общения.                                                                                                          |
| 4        | Проектирование и анализ образовательной деятельности.                           | Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.<br>Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.     | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.                                                                                           |
| 5        | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.       | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.                                                                                               |

|    |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении. | Анализ РППС в группе в соответствии требованиями                                                                                                                                                                     | РППС, соответствующая ФГОС ДО.                                                                                       |
| 7  | Формирование позитивного имиджа педагога                                               | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций                                                           | Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы. |
| 8  | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.                                  | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.                                                                                                                                                            | Коррекция ИП.                                                                                                        |
| 9  | Определение перспектив                                                                 | Разработка задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)                                                                                                               | Коррекция ИП.                                                                                                        |
| 10 | Моделирование воспитательного процесса в группе.                                       | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) | Разработка рабочей программы.                                                                                        |
| 11 | Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.                          | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий                                                                                                                                                         | Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.                                              |
| 12 | Описание темы по самообразованию.                                                      | Оказание методической помощи наставником.                                                                                                                                                                            | План работы по самообразованию.                                                                                      |

|    |                                                                           |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | Освоение современных педагогических технологий                            | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.  |
| 14 | Создание портфолио педагога.                                              | Презентация портфолио наставника.                                                                                                                                       | Наличие портфолио молодого педагога                                                                                                                 |
| 15 | Введение в процесс аттестации.                                            | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.                                                                                                | Подготовка к прохождению аттестации.                                                                                                                |
| 16 | Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.             | Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.                                                                    | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.                                                                                    |
| 17 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.                     | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.                                                                                                               | Коррекция ИП.                                                                                                                                       |
| 18 | Освоение современных педагогических технологий                            | Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий. | Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий. |
| 19 | Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам                                                                                                                 | Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты                                                          |

|    |                                                                                               |                                                                                          |                                                                                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20 | Проектирование образовательной деятельности (по направлениям) в контексте требований ФГОС ДО. | Организация самостоятельного проектирования ОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ОД. | Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ОД.                                                                                                       |
| 21 | Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации                             | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.                                 | Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.                                                                                             |
| 22 | Реализация культурно-досуговой деятельности                                                   | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам                                  | Наличие самостоятельно разработанных сценариев                                                                                                                                        |
| 23 | Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности                             | Консультирование по оформлению документов.                                               | Аттестация молодого педагога                                                                                                                                                          |
| 24 | Диссеминация педагогического опыта.                                                           | Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.            | Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях. |
| 25 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога.                                         | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга                                 |                                                                                                                                                                                       |
| 26 | Итоги реализации программы.                                                                   | Подготовка отчета наставника и молодого педагога.                                        |                                                                                                                                                                                       |

#### 14. 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, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **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, кличности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- 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 трем 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.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; 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 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.

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

2. 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.

### **15. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МБДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой и др.;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Лучшие наставники МБДОУ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За Наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость, и Профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г.

№ 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

В ДОУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников,

в том числе надбавка к заработной плате.

Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

## Приложение 1

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

### Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

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

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

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

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

- Да
- Нет
- Не знаю

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

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

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

### Анкета № 2 - для выявления способностей педагогов к развитию

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

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

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

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

### Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

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

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

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

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

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

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

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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| не владею                |  |
| начинающий пользователь  |  |
| уверенный пользователь   |  |
| продвинутый пользователь |  |

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

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

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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| не владею                |  |
| начинающий пользователь  |  |
| уверенный пользователь   |  |
| продвинутый пользователь |  |

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

- диаграммы;
- таблицы;
- кроссворды;
- другое.

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

|                          |  |
|--------------------------|--|
| не владею                |  |
| начинающий пользователь  |  |
| уверенный пользователь   |  |
| продвинутый пользователь |  |

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

8. Данную программу применяете для работы

|              |  |
|--------------|--|
| с детьми     |  |
| с педагогами |  |
| с родителями |  |
| другое       |  |

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

- создание слайда с диаграммой и таблицей;
- вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;
- создание управляющих кнопок;

- сохранение и подготовка презентации к демонстрации;
- вставка видео;
- накладывание звуков
- другое

10. Как часто Вы пользуетесь интернетом?

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

11. Для чего используете интернет?

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

12. Есть ли электронная почта?

|             |  |
|-------------|--|
| Ваша личная |  |
|-------------|--|

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

Да; Нет

14. Есть ли опыт создания сайта?

Да; Нет

15. имеете ли Вы свой личный сайт?

Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт?

Да; Нет

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

Да; Нет

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

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

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

## Приложение 2

### Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

#### Содержание

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).Макеты опросных анкет для участников наставничества

#### Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

\_\_\_\_\_

|                                                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

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

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

|                                                                                                                                                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества                                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество Организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?                                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?                                                                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

|                                                                                                                                                                                  |             |       |       |          |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

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

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

|                                                                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество Разработанной Вами программы профессиональной адаптации                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

|                                                                                                                                                                                   |             |       |       |          |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |
|                                                                                                                                                                                   |             |       |       |          |         |

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

**Второй этап опроса для мониторинга программы(по завершении работы).****Макеты опросных анкет для участников наставничества**

**Форма наставничества** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

|                                                                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества                                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника                                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

|                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

|                                                                                                                                                                       |             |       |       |          |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

|                                                                                                                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

|                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_

|                                                                                                                                                                       |             |       |       |          |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1–2 раза | Никогда |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическими родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

### Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

| Факторы SWOT | Позитивные      | Негативные     |
|--------------|-----------------|----------------|
| Внутренние   | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние      | Возможности     | Угрозы         |

Личностная оценка наставляемых Всего

участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

| Характеристика                                                                                                                                 | Количество участников, отметивших ее для себя |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Понравилось участвовать в программе                                                                                                            |                                               |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества                                                                                          |                                               |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет                                            |                                               |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации                                                     |                                               |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |                                               |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества                            |                                               |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования                                           |                                               |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет                                            |                                               |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации                                                     |                                               |
| После общения с наставником почувствовал прилив Уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |                                               |

Личностная оценка наставников Всего

участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

| Характеристика                                                                                      | Количество участников, отметивших ее для себя |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Достаточность и понятность обучения наставников                                                     |                                               |
| Понравилось участвовать в программе                                                                 |                                               |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества                                               |                                               |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет |                                               |

|                                                                                                                   |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации                        |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать Собственные профессиональные работы: статьи, исследования              |  |

**Анкета куратора**  
**Количественный анализ результатов программы наставничества**

| Изучаемый параметр                                                                      | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы (y) | Разница (z = x – y) | Значение в процентах (z/x*100) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| 1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов               |                                        |                                           |                     |                                |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста         |                                        |                                           |                     |                                |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера |                                        |                                           |                     |                                |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов деятельности          |                                        |                                           |                     |                                |

**2.4.1. Оценка программы наставничества**

| Показатели                                                                                                                                   | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный |   |   |   |   |   |   |   |   |    |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации | 1                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 2. Методология (целевая модель) Наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества) | 1                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 3. Актуальность программы наставничества                                                                                                     | 1                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации                | 1                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 5. Каждая форма и программа направлена на достижение                                                                                         | 1                                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |

|                                                                                                                                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотносены с планируемыми результатами                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Соответствует ли на практике Организация процессонаставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых кураторов                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Понимание форм поощрения И мотивации наставников наставляемых                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения исчерпывающего ответа на вопрос)  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**Персонализированная программа наставничества**  
**на 20\_\_-20\_\_уч. год**

**Наставляемый:** \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. молодого педагога)

**Педагог-наставник** \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. педагога)

**Цель:** \_\_\_\_\_

**Задачи (на основе выявленных затруднений):**

\_\_\_\_\_

| № | Содержание работы | Форма проведения | Сроки |
|---|-------------------|------------------|-------|
|   |                   |                  |       |

## Форма отчёта – педагога наставника о реализации персонализированной программы наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника: \_\_\_\_\_

Цель программы: \_\_\_\_\_

Задачи программы: \_\_\_\_\_

Прогнозируемый результат: \_\_\_\_\_

Формы работы: \_\_\_\_\_

Основные виды деятельности: \_\_\_\_\_

Основные направления работы: \_\_\_\_\_

Этапы реализации программы: \_\_\_\_\_

1й этап – адаптационный: \_\_\_\_\_

2й этап – основной (проектировочный): \_\_\_\_\_

3й этап – контрольно-оценочный: \_\_\_\_\_

**Молодому специалисту была оказана помощь:**

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- применение теоретических знаний в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся.

- \_\_\_\_\_

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|------------|------------------------------------------------|
|            |                                                |
|            |                                                |
|            |                                                |
|            |                                                |
|            |                                                |

### Вывод.

1) По итогам мониторинга реализации персонализированного плана по наставничеству, необходимо отметить что у молодого педагога остались затруднения, связанные с

\_\_\_\_\_

Задачи на следующий учебный год:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2) Персонализированная программа наставничества с педагогом \_\_\_\_\_ реализована полностью. Отмечено повышение теоретических и практических компетенций. В реализации персонифицированной программы наставничества на 20\_\_-20\_\_ уч.год, педагог \_\_\_\_\_ не нуждается.