

Принято на Совете педагогов
МБДОУ «Д/СКВ № 134»
Протокол № 3 от 07.02.2023



ПРИКАЗ
М.А. Михайлова
13 от 09.02.2023

**ПРОГРАММА
ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 134»
муниципального образования города Братска
на 2023-2024 гг.**

«Профессиональная компетентность»

Составители:

Михайлова Марина Анатольевна, заведующий МБДОУ «Д/СКУ № 134»

Середкина Наталия Александровна, старший воспитатель МБДОУ «Д/СКВ № 134»

Программа наставничества «Профессиональная компетентность» МБДОУ «Д/СКВ № 134» на 2023-2024 гг. отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	4
1. Целевой раздел Программы	6
1.1 Пояснительная записка	6
1.2 Цель и задачи Программы	8
1.3 Планируемые результаты реализации Программы	8
2. Содержательный раздел Программы	9
2.1 Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в образовательной организации	9
2.2. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации	9
2.3 Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации	10
2.4 Формы работы педагога наставника с наставляемым	12
2.5 Примерный план работы педагога наставника с наставляемым (на основе выявленных затруднений наставляемого)	13
2.6 Механизм реализации Программы	16
2.7 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы по наставничеству	16
3. Организационный раздел Программы	18
3.1 Материально-технические условия и ресурсы	18
3.2 Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование	18
3.3 Психолого-педагогические условия	19
3.4 Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации Программы	19
Приложения	20

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование программы</p>	<p>Программа по организации наставничества в МБДОУ «Д/СКВ №134» на 2023–2024 гг. «Профессиональная компетентность»</p>
<p>Основание для разработки</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» - Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» - Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» - Приказ Министерства образования Иркутской области от 29.12.2022 № 55-86-мпр «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Иркутской области» - Приказ председателя комитета по образованию № 213 от 03.02.2023 «Об утверждении Целевой модели наставничества и Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества муниципального образования города Братска на 2023 - 2024 годы»
<p>Основные разработчики программы</p>	<p>Михайлова М.А., заведующий Середкина Н.А., старший воспитатель</p>
<p>Цель</p>	<p>Создание системы наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов</p>

Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать условия для повышения уровня профессионального мастерства, устранения дефицитов профессиональных компетенций педагогов, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования. 2. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов посредством создания индивидуальных планов (ИОПП). 3. Оказать методическую, моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам, облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу. 4. Снизить процент текучести кадров и обеспечить повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем. 5. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития. 6. Внедрять лучшие наставнические практики различных форм для педагогов.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие профессиональной компетенции педагогов, устранение дефицитов профессиональных компетенций; - Активизация деятельности педагогов (в том числе молодых) в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства; - Увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
Сроки реализации	2023– 2024 годы
Система организации контроля за исполнением Программы	Заведующий, куратор осуществляют контроль за реализацией системы наставничества педагогических работников и контроль за реализацией программ наставничества педагогических работников. По результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог»
Система мониторинга	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества. Осуществляется 1 раз в год.

1. Целевой раздел Программы

1.1 Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Предпринимаются усилия по улучшению социального статуса педагога, финансовой поддержки, созданию условий для профессионального развития и роста. Однако, несмотря на это, выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по специальности. За последние 5 лет в педагогический коллектив МБДОУ «Д/СКВ № 134» после окончания высшего либо среднего профессионального образовательного учреждения поступили на работу 7 молодых специалистов. На сегодняшний день продолжают работать в ДОУ 4 педагога, 3 педагога уволились по истечении 1-2 лет работы. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования может быть несколько:

- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; трудности возникают с освоением новых требований и необходимостью освоения старых (подтвержденных практикой) установок, что тормозит и осложняет профессиональное становление молодого специалиста;

- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми: уровень развития организаторских и коммуникативных способностей;

- нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями воспитанников.

Во многих образовательных организациях существует нехватка кадров, связанная с уходом на пенсию опытных и квалифицированных педагогов и нежеланием молодых специалистов продолжать профессиональную деятельность по специальности. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Необходимо решить проблему адаптации молодых педагогов, мотивации и поддержки для решения первых профессиональных трудностей.

На фоне непростой кадровой ситуации коллективы образовательных организаций, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, должны соответствовать повышающимся требованиям к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Анализ кадрового потенциала МБДОУ выявил проблему снижения уровня квалификации педагогического персонала учреждения в последние годы. Уменьшается количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию, растет доля педагогов, не имеющих квалификационной категории. Так в 2017 году педагогов, имеющих первую квалификационную категорию – 20 чел. (55,5%), в 2021 году данный показатель снизился на 28,5% - до 10 чел., что составляет 27% от общего числа педагогов коллектива ДОУ, в 2023 году показатель составляет – 9 человек (27,2%). Несмотря на то, что кол-во педагогов с высшей категорией выросло с 2017 года на 8% (с 1 до 4 человек), педагогический коллектив ДОУ остро нуждается в улучшении профессиональной подготовленности для получения максимально возможных образовательных результатов.

Педагогический коллектив МБДОУ столкнулся также со следующими проблемами:

- наличие дефицитов профессиональных компетенций педагогов коллектива ДОУ;
- отсутствие системности подготовки педагогов к аттестации;
- недостаточная потребность педагогов в повышении своего профессионального мастерства;

- недостаточность использования инструментов мотивирующих сотрудников на повышение качества профессиональной деятельности.

Для разрешения существующих проблем необходима опора на одно из главных профессиональных качеств педагога - умение учиться. Поэтому так необходимо обеспечить условия для непрерывного педагогического образования предусматривающее не только последовательное прохождение цепочки КПК, стажировок учреждений дополнительного профессионального образования вне ДОУ, но и внутри образовательного учреждения.

Система работы учреждения по созданию условий для непрерывного образования педагогов, на наш взгляд, должна опираться на принцип индивидуализации. По мнению Татьяны Михайловны Ковалевой: «Сегодня в мире постоянно обновляющегося знания уже

стало очевидно, что «научить всему» невозможно ... Принцип индивидуализации тесно связан с процессом самообразования и прежде всего, позволяет человеку в своей работе ориентироваться на собственные индивидуальные образовательные цели и приоритеты. Принцип индивидуализации и состоит как раз в том, что каждый человек проходит свой собственный путь к освоению того или иного знания, которое именно для него сейчас является наиболее важным, и тем самым реально осуществляет свое самообразование».

На наш взгляд, решение вопроса о создании системы непрерывного образования педагогов внутри ДООУ возможно, в том числе, и посредством системы наставничества. Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДООУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых специалистов и малоопытных воспитателей, воспитателей желающих освоить ту или иную образовательную технологию.

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

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

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

1.2 Цель и задачи Программы

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога, профессиональное развитие малоопытного педагога, совершенствование педагога в какой-либо узкой сфере (освоение образовательной технологии, развитие умений создания среды и др.) как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

Цель Программы наставничества:

Создание системы наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов

Задачи Программы:

1. Создать условия для повышения уровня профессионального мастерства, устранения дефицитов профессиональных компетенций педагогов, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

2. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов посредством создания индивидуальных планов (ИОПП).

3. Оказать методическую, моральную и психологическую поддержку молодым и малоопытным педагогам, облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу.

4. Снизить процент текучести кадров и обеспечить повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

5. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития.

6. Внедрять лучшие наставнические практики различных форм для педагогов.

1.3 Планируемые результаты реализации Программы

1. Развитие профессиональной компетенции педагогов, устранение дефицитов профессиональных компетенций.

2. Активизация деятельности педагогов (в том числе молодых) в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства;

3. Увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

4. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

Целевые показатели Программы:

- доля восполнения дефицитов профессиональных компетенций педагогов ДОУ;
- уровень персонализации при подходе к созданию условий профессионального роста педагогов ДОУ – участников системы наставничества: количество разработанных и эффективно реализованных ИОПП (наличие и увеличение доли педагогов реализующих ИОПП, индивидуальный планов развития педагогов);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- увеличение числа педагогов, имеющих квалификационную категорию;
- увеличение качества образования;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

2. Содержательный раздел Программы
2.1 Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в образовательной организации

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный педагог – молодой специалист (неопытный, например прошедший переподготовку)» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; а также возможность обучения опытного педагога у молодого специалиста по вопросам новых технологий (например, ИКТ); – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с родителями», «испытываю стресс во время организации занятий с детьми»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями

2.2. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

Виды наставничества	Особенности организации
Традиционная форма наставничества («один на один»)	<p>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.</p> <p><i>Ситуационное наставничество</i> – 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. (как разновидность</p>
Наставничество в группе	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.
Реверсивное наставничество	Молодой педагог становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательного и воспитательного процесса.
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.

2.3 Основные этапы внедрения (применения) и реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации

Этап	Содержание деятельности	Ответственные
Подготовительный	<p>Разработка нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ об организации наставничества; - Положение о наставничестве и т. д. - Формирование базы наставляемых из числа педагогов - Сбор информации о профессиональных запросах педагогов, желающих принять участие в программе наставничества - Формирование базы наставников из числа педагогов - Сбор данных о наставниках, анкетирование среди потенциальных наставников в ДОУ, вовлечение потенциальных Наставников - Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий - Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате воркшоп «Мастерская масок» - Формирование наставнических пар или групп - Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп <i>(пополнение базы материалов в течение всего периода)</i> 	<p>Заведующий Старший воспитатель (Куратор внедрения ЦМН)</p> <p>Старший воспитатель (Куратор внедрения ЦМН) Педагог-психолог</p> <p>Заведующий</p> <p>Старший воспитатель (Куратор)</p>
Основной	<p>Событие – открытие Года Педагога и Наставника «Открытие педагогического театрального сезона»</p> <p>Организация работы наставнических пар или групп:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы - Утверждение индивидуальных планов (ИОПП) - Реализация индивидуальных планов (ИООП) - Презентация педагогических практик участников наставнических пар/групп «Бенефис «Есть идея». - Организация в МБДОУ конкурса профессионального мастерства «Наставник года» - Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп 	<p>Заведующий МБДОУ Старший воспитатель (Куратор)</p> <p>Заведующий</p> <p>Наставники, наставляемые</p> <p>Заведующий МБДОУ Старший воспитатель (Куратор) Наставники, наставляемые</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и организация сообщества для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д. - Размещение информации о реализации мероприятий Программы на информационных ресурсах ДОУ 	<p>Старший воспитатель (Куратор)</p> <p>Старший воспитатель (Куратор)</p>
Итоговый	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка результатов деятельности (прохождение итогового анкетирования по проделанной работе) - Фестиваль «Мастерство и творчество» (Представление лучших практик наставничества, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников) - Анализ результатов работы на Совете педагогов - Обобщение опыта работы. Размещение итогов реализации Программы на официальном сайте ДОУ - Оформление итогового сборника, материалов лучших практик 	<p>Старший воспитатель (Куратор внедрения ЦМН) Педагог-психолог</p> <p>Заведующий Старший воспитатель</p> <p>Старший воспитатель Наставники</p>

2.4 Формы работы педагога наставника с наставляемым

Уровень образовательной организации	Использование внешнего ресурса
<ol style="list-style-type: none">1. Диалог, беседа.2. Индивидуальная, групповая консультация.3. Самоанализ собственной профессиональной деятельности.4. Практикумы.5. Анкетирование, опрос.6. Мастер-класс педагога наставника.7. Взаимопосещения, открытые просмотры.8. Анализ педагогических ситуаций, анализ и самоанализ занятия и т.д.9. Деловая игра.10. Круглый стол.11. Совместное участие в конкурсе профессионального мастерства.12. Образовательные события13. Реализация проектов14. Профессиональные пробы	<ol style="list-style-type: none">1. Курсы повышения квалификации.2. Сетевые профессиональные сообщества города.3. Вебинары.4. Конкурсы профессионального мастерства.5. Стажировки.6. Участие в конференциях.7. Подготовка публикаций.8. Презентация практики на муниципальном и региональном уровне.

**2.5 Примерный план работы педагога наставника с наставляемым (на основе выявленных затруднений наставляемого)
(типовой индивидуальный план развития наставляемого педагога под руководством наставника)**

Форма наставничества: «педагог-педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей. Разработка ИП (либо ИОПП)		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей Разработан индивидуальный план развития (или ИОПП)		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): группы, музыкальный и физкультурный зал, кабинет робототехники и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги, педагог-психолог, заместитель заведующего по АХР и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения		

			информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс по образовательной области ...		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника <i>Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов</i>					
3.1.	В рамках темы, выбранной в соответствии с имеющимися дефицитами профессиональных компетенций, целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления		Изучены основные приемы и методы ... (например, организации сюжетно-ролевой игры и т.д.)		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3	Освоить особенности проведения мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками		Изучены и освоены правила проведения педагогической диагностики, сформировано умение пользоваться диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных		
3.4	Освоить особенности организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении		Способен провести анализ РППС в группе в соответствии с требованиями		
3.5.	Познакомиться с успешным опытом организации		Изучен успешный опыт организации		

	образовательной деятельности с использованием (выбранного метода либо технологии), организации (например, РППС по патриотическому воспитанию) и др.		таких форм работы (например, с родителями), как ...		
3.6.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их в образовательную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.7.	Освоить успешный опыт методической работы педагога (составление технологической карты занятия; методических рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты занятий или конспекты по образовательной области В соответствующей возрастной группе		
3.8.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.9.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.10.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики		
3.11.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по ... (в соответствии с выбранной направленностью)		
3.12.	Диссеминация педагогического опыта. Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.13	...				
	Итоги реализации программы		Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога		

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

2.6 Механизм реализации Программы

Программа по организации наставничества рассчитана на 2 года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), педагогами, желающими освоить ту или иную технологию, старшим воспитателем. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Заведующий ДОУ осуществляют контроль реализацией программы. Заведующий объявляет приказ о закреплении наставников, создает необходимые условия для совместной работы наставляемого педагога с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

2.7 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы по наставничеству

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

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

Мониторинг Программы наставничества состоит **из двух основных этапов:**

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

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

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- 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:

- 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;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества.

3. Организационный раздел Программы

3.1 Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

- методический 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: принтер, сканер, фотокамера, видекамера, мультимедийный проектор, ноутбук.

3.2 Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы 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.

В течение реализации Программы с целью популяризации роли Наставника:

- организация в МБДОУ фотосессии с оформлением стенда в холле 1 этажа ДОУ «Наши наставники»;
- информирование общественности города о наиболее успешных историях взаимодействия наставника и наставляемого, имеющих в ДОУ посредством СМИ (репортажи, интервью, статьи);
- ведение персональных и групповых рейтингов.

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.

3.3 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 обеспечивает педагог-психолог 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.

3.4 Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации Программы

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.

Информационно-методическое обеспечение Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- сообщество в мессенджере, постоянно публикуется информация для наставников и наставляемых;
- информационного стенда «Наставничество»;
- 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.