

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №1» городского округа Самара

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете МБДОУ
«Детский сад № 1» г. о. Самара
протокол № 1
от « 30 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о.заведующего
МБДОУ «Детский сад № 1» г. о. Самара
_____/О.Н. Щетинкина
Приказ № 203 от « 31 » августа 2022

Программа наставничества
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида №1»
городского округа Самара

Самара, 2022г

Актуальность.

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. В современном образовании остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки молодых педагогических работников (далее - педагоги).

Задачи наставничества:

- улучшение показателей организации , осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам;
- подготовка молодых педагогов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности, отличительными особенностями которой являются изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Термины и определения.

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 наставничества 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 программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества "педагог - педагог": предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 2 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его

профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательного процесса;
2. ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
3. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
4. ускорить процесс профессионального становления педагога;

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Этапы реализации программы наставничества.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

№	Этапы	Содержание деятельности
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ▪ обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; ▪ информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; ▪ сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ▪ определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ▪ сформировать дорожную карту (план мероприятий) внедрения наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы.
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> ▪ информировать педагогов о возможностях и целях программы; ▪ организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (педагоги-психологи, анкетирование, тестирование), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; ▪ включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> ▪ информировать педагогов и молодых специалистов о запуске; ▪ собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов.
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ▪ разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; ▪ организовать отбор и обучение наставников.
5.	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ▪ разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; ▪ обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника

6.	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ▪ выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; ▪ проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; ▪ при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ▪ организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ▪ собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ▪ разработать систему поощрений наставников.
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ▪ организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ▪ организовать сбор обратной связи от наставников и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ▪ реализовать систему поощрений наставников; ▪ организовать представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ▪ сформировать долгосрочную базу

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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 выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, а так же отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества, а так же динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- функционирующая система психолого-педагогического сопровождения профессионального и личностного развития, как наставников, так и наставляемых;
- повышение активности участия наставников и наставляемых в образовательных мероприятиях по программе наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации;
- рост числа собственных педагогических продуктов;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий;
- улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

**Примерный
индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (составляется и
заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. сотрудника (наставляемый)

Должность: _____

Наставник _____

План работы на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ год

Подведение итогов по данному плану «__» _____ 20__ год.

№ п\п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель \ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении \подпись наставляемого
1.				
2.				
3.				

Ознакомлен(а) _____ // (подпись наставляемого)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

Подпись наставника/руководителя _____ / _____

Материалы для проведения мониторинга и оценки качества программы наставничества.

Макеты опросных анкет для участников (до начала работы)

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 эффективности 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 уроков, 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

Макеты опросных анкет для участников (по завершении работы)

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
---	-------------	-------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? *да/нет

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? *да/нет

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? *да/нет

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? *да/нет

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? *да/нет

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? *да/нет

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? *да/нет

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? *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. 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 педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? *да/нет
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? *да/нет

