

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа №1 «Полюс» НГО (ДОУ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ школа №1
«Полюс» НГО (ДОУ)
Е.В. Быцишина



Программа наставничества
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа №1 «Полюс» НГО (ДОУ)

Составили: Е.В. Быцишина директор
И.А. Климчук ст.воспитатель

Содержание программы

Пояснительная записка.....	2
1.1 Актуальность разработки Программы наставничества	2
1.2. Цель и задачи Программы наставничества	3
1.3. Целевые группы реализации Программа наставничества в образовательной организации:	3
2. Нормативные основы реализации программы наставничества	5
3. Ожидаемые результаты	5
4. Структура управления организацией программы наставничества	6
5. Кадровая система реализации программы наставничества	7
6. Этапы реализации Программы наставничества	12
7. Форма наставничества	13
8. Применяемые технологии	17
9. Мониторинг и оценка результатов программы наставничества	18
9.1. Механизмы мотивации и поощрения наставников.	19

Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки Программы наставничества

Настоящая Программа целевой модели наставничества педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 «Поллюс» НГО (ДОУ)

(далее – Программа) нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу молодые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

Данная Программа — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней. Программа направлена на вариативную, непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников ДОУ.

Проблема

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель Программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическим работникам ДОУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Достижение цели через решение ряда задач:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций;
6. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
7. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.

1.3. Целевые группы реализации Программа наставничества в образовательной организации:

В целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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 ДООУ, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

2. Нормативные основы реализации программы наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

-Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,

-Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ *Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р145 «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 УО НГО от 10.05.2022 № 86-а «Об утверждении положения о реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Находкинского городского округа на 2022-2027 годы»

- Устав ДОУ,

- Положение о системе наставничества.

3. Ожидаемые результаты

1. Улучшение психологического климата в ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.

3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.

4. Структура управления организацией программы наставничества

Руководитель ОО	1.Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2.Разработка Программы наставничества. 3.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4.Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Назначение куратора. 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества 3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2.Разработка персонализированных программ наставничества. 3.Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4.Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5.Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6.Участие в мониторинге результатов эффективности
Педагог-психолог	1.Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый.	1.Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

- руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные 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

5. 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 ВМР, 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 системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

- 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 ДОО 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 (комиссией по зарплате и нормированию труда). 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 ДОУ. 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 и за дополнительную плату или 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);
- знакомить молодого (начинающего) педагога со ДОУ, с расположением групповых ячеек, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы 12 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 учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- 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;
- периодически 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 системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми своевременно 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.

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 ИКТ- 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 ДООУ нормативной, информационно-аналитической и учебнометодической 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 ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов). Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

6. Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
3. Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
4. Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными и наставниками.

		2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения
5.Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
6.Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы
7.Завершение реализации программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7.Форма наставничества

В отношении педагогических работников ДООУ модель наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества:

«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического ВУЗа/колледжа»..

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 ДОО. 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);
 - «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».

В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив

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

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. Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования. Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции

по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации–педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закреплению в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в педагогический процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателей текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ДООУ и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение методологических дефицитов педагогов внутри ДООУ, а также путем использования внешних контуров. Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

Цель такой формы – получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи:

- помощь в раскрытии и оценке студентом своего личного и профессионального потенциала,
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;

- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности. В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в ДООУ или трудоустроился в ней.

В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с педагогическим ВУЗом или колледжем (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики, учитывая следующие моменты:

- студент, параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в ДООУ, путем регулярной подготовки и проведения фрагментов занятия, который ведет опытный педагог-наставник,
- знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования, основной образовательной программой ДООУ, содержанием образовательных программ образовательной организации, содержанием, методикой и технологиями образовательно-воспитательного процесса. Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2–3 «зачетных» уроков, т.к. позволит многократно отработать действия студента практиканта на всех этапах урока/занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных. 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 ДОУ;
- 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.

8. Применяемые технологии

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности и цели .

1.Фасилитация это группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение .

Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы.

2.Модерация «обуздывание» это более жесткая технология. Формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».

3.Супервизии это метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста

4.Коучинг это метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать

знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания

5.Тьюторство это персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора Индивидуальное наставничество жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ;

подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.

9.Мониторинг и оценка результатов программы наставничества

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества
Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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. Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества., промежуточный и итоговый. Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете. 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

9.1. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ;

Создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;

- Создание на сайте ДООУ методической копилки с программами наставничества;
- Доска почета «Лучшие наставники»;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ