Согласовано
Протокол заседания Экспертного совета при Управлении образования Администрации города Ижевска
№1 от «19» апреля 2022 г

Утверждено
Приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 290»
№ 84 от«19» апреля 2022г

Программа наставничества

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

Образовательный комплекс -

Детский сад № 290 «Эврика»»

г. Ижевск, 2022 г.

Паспорт программы

1.	**Наименование программы**	Программа целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 290»
2	**Решение об утверждении программы**	Протокол заседания Экспертного совета при Управлении образования Администрации города Ижевска №1 от «19» апреля2 022 г
3	**Авторы-разработчики программы**	Шмонова А.М.-заместитель заведующего Перминова Т.С.-старший воспитатель
4	**Нормативно-правовая база**	- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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»; - Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»; - Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» в целях организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска; - Приказ Управления Образованием от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»
5	**Цель программы**	Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников

		разных уровней.
6	**Задачи программы**	1.Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 2.Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; 3.Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; 4.Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; 5.Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней; 6.Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации; 7.Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 8.Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.
7	**Ожидаемые результаты**	1.Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди 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 специалистов. 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 векторовтворческого развития, карьерных и иных возможностях. 7.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций иориентиров педагогов МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика»
8	**Реализуемые формы наставничества**	Педагог-педагог
9	**Структура управления реализацией Программы целевой модели наставничества**	Руководитель – Наставник - Наставляемый 1.Руководитель: - повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; - Улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. 2. Наставник: - Развивает свои деловые качества, - повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. 3.Наставляемый: - Получает знания. Развивает навыки и умения. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.
10	**Система мониторинга**	SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.
11	**Механизмы мотивации и поощрения наставников**	Приказ МОиН УР №255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»

1. Пояснительная записка

1.1.Актуальность разработки Программы наставничества

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика», помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика»», в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	**Цель**
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка .

Критерии отбора наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты Образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
ПрофессиональныеФормы и навыки	- глубокое знание методики дошкольного образования,психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения сколлегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.

Профессиональноважные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса,как подтверждение своей профессиональной квалификации.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	**Содержание взаимодействия**
Воспитатель стажист – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

1.4. В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

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.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.Нормативные основы реализации программы наставничества

Настоящая целевая модель наставничества МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика»», разработана в соответствии с *распоряжением* Минпросвещения России от 25.12.2019г. № 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»; *Постановление* Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»; *Приказа* Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» в целях организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска; *Приказ*а Управления Образованием от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»

Программа организации наставничества в МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика»— 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 реализуется через Управленческий проект Программы развития МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика» 2020-2025 гг. (Приказ № от) «Педагог будущего», направленный на вариативную, непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников.

3. Ожидаемые результаты реализации Программы Наставничества

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Деятельность наставника:

1- й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Ожидаемые результаты для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Ожидаемые результаты для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как и среди педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Принципы наставничества:

- добровольность; - гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста; - соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность; - ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

4. Структура управления реализацией программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель (куратор)	- Разработка и утверждение комплекта документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; - Разработка целевой модели наставничества; - формирование базы наставников и наставляемых; - разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; - инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; - участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества - решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; - мониторинг эффективности целевой модели наставничества.
Наставник	- Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором; - Мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого; - Помощь в организации деятельности (планирование, организация рабочего места, ведение документации); - Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; - Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; - Самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов; - Посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива педагогов, родителей; - Участие в мониторинге результатов эффективности Программы наставничества
Наставляемый	- Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником

5.Кадровая система реализации программы наставничества

Руководитель (куратор)	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.
Наставник Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.	
Профессиональные формы и навыки - глубокое знание методики дошкольного образования,психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения сколлегами и воспитанниками; - знание компьютерных программ.	
Профессионально важные качества личности - умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.	
Личные мотивы к наставничеству - потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса,как подтверждение своей профессиональной квалификации.	
Наставляемый	Специалист со стажем работы до 3-х лет, не имеющий опыт работы в сфере дошкольного образования. Имеет желание приобрести необходимые навыки и умения, добиться профессинализма в работе

6. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме **«Педагог – педагог»**.	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов,самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование**.** Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

Этапы реализации программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.
Содержание программы реализуется последовательно.
Этапы реализации программы:
1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3-й этап – контрольно-оценочный.

1 этап Адаптационный (Диагностический)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:
Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога покритериям:

педагогическое образование;
теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии,педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
ожидаемый результат педагогической деятельности;
выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:
- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:
- воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	*Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющиеопыта практической работы*	*Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда*
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в создании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
Формы работы с молодыми педагогами		
Организации - партнеры	*Уровень образовательной организации*	*Министерство образования и науки Удмуртской Республики*
1.Курсы повышения квалификации; 2.Окружные методические объединения 3. Семинары; 4. Вебинары; 5. Конкурсы профессионального мастерства; 6. Общение, обмен опытом в	1.Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация; 3.Самоанализ собственной деятельности; 4.Обучающие семинары; 5. Практикумы; 6. Анкетирование, опрос; 7. Мастер-клас педагога-	Аттестация

профессиональных интернет сообществах.	наставника; 8.Взаимопосещения, открытые просмотры 9. Анализ педагогических ситуаций 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12.Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 Этап Основной (проектировочный).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:
- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:
- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

7.Формы наставничества

Форма	Возможные варианты программ	Цель	Задача
Ученик-ученик	Лидер-тихоня Равный - равному	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям (включая адаптацию детей с ОВЗ)	- Помощь в реализации лидерского потенциала; -Развитие гибких навыков и метакомпетенций; - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; - создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.
Работодатель-ученик	Работодатель – Ученик (начинающий сотрудник)	Успешное формирование осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.	- Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; - Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков; - Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.
Работодатель - студент	Профессионал – выбирающий Мастер-равнодушный <u>Вариант 1</u> Активный (студент, определившийся с выбором) <u>Вариант 2</u> Пассивный (Отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному направлению)	Получение студентом актуализированного опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.	- Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала - Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, - повышения уровня профессиональной подготовки студента, - ускорение процесса освоения основных навыков профессии, - содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам

8. Применяемые технологии

Технология	Описание	Целевая группа	Задачи
Коучинг	Самообучение и саморазвитие	Все категории работников	Пополнение знаний, обучение новым навыкам
Классическое наставниченство (менторство)	Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнить то или иное задание.	Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность	Обучить педагога новым навыкам, помочь адаптироваться. Контролировать результат работы. Улучшить взаимодействие между работниками. Сохранить и передать знания внутри организации
Паритетное взаимодействие	Коллега или руководитель поддерживает педагога как равного	Все категории работников	Передать знания и адаптировать работника, оценить эффективность изменений в работе педагога, сформировать команду
Критическое взаимодействие	Два профессионала критически оценивают собственную работу	Все категории работников	Проследить прогресс в работе педагогов. Определить потребность педагогов в обучении и помощи

9. 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:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 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 учебного 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. (Пояснение: SWOT – это аббревиатура, которая расшифровывается следующими словами: Strentgths – сильные стороны, weaknessen – слабые стороны, opportunities – возможности, threats – угрозы). 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".

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; 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;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;
- Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
- Доска почета «Лучшие наставники»;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании

предложений, касающихся развития ДОУ.

- Поощрение наставника, как один из существенных способов мотивации. Осуществляется на основании приказа МОиН УР №255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

11. Типовые Программы наставничества МАДОУ «Образовательный комплекс – Детский сад № 290 «Эврика»»

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Стажист-молодой специалист	Молодые специалисты с опытом работы до 3-х лет	Методическая поддержка по конкретному направлению для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы	1.Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании 2.Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс; 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике	Опытный воспитатель-стажист. С опытом работы в сфере дошкольного образования, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями