

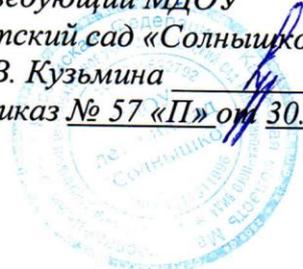
**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
комбинированного вида детский сад «Солнышко»**

СОГЛАСОВАНО:

*Педагогическим  
советом  
МДОУ детский сад «Солнышко»  
протокол № 1 от 30. 08. 2022г.*

УТВЕРЖДЕНО:

*Заведующий МДОУ  
детский сад «Солнышко»  
И.В. Кузьмина  
Приказ № 57 «П» от 30. 08. 2022г.*



## **Программа наставничества**

### **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа № 57 «П» от 30. 08. 2022г. положение о программе наставничества в МДОУ детский сад «Солнышко»;
- о внедрении программы целевой модели наставничества;
- об утверждении «Дорожной карты» по реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ДОУ;
- о назначении наставников и формировании наставнических пар;

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В Программе используются следующие **понятия и термины**.

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*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, назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя. Своевременно актуализирует информацию о наличии педагогов, которых надо включить в качестве наставляемых. Куратор отвечает за организацию Программы наставничества.

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

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Целью** реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи Программы:**

- разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения Программы;
- разработать и реализовать модель наставничества в *МДОУ детский сад «Солнышко»*;
- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Реализовать контроль кадровой политики, в том числе: привлечение и обучение за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества в ДОУ, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

**Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

#### **Условия эффективности работы:**

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

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

#### **Деятельность наставника:**

1. этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

##### *для молодого специалиста:*

- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

- Адаптация воспитателя в новом педагогическом коллективе. 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.

***для наставника:***

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

***для образовательной организации:***

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

***Принципы наставничества:***

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

***2. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ***

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
Заведующий	<i>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. Разработка целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. Реализация кадровой политики в Программе</i>	<i>Июнь – август 2022</i>

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Сроки исполнения</b>
	<i>наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества</i>	
Куратор Программы	<i>Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества</i>	<i>В течение всего периода</i>
Наставники	<i>Разработка и реализация индивидуальных планов развития.  Реализация формы наставничества «Воспитатель - воспитатель».</i>	<i>В течение всего периода</i>
Наставляемые	<i>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником</i>	<i>В течение всего периода</i>

### **3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
<b>1 этап</b> <b>Адаптационный</b> Подготовка условий для запуска Программы	<i>Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Информирование и выбор форм наставничества. Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявление недостатков в его умениях и навыках для выработки программы адаптации. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы</i>	Дорожная карта реализации наставничества
Формирование	<i>Работа с внутренним контуром включает</i>	Формирование базы

Этапы	Мероприятия	Результат
базы наставляемых	<i>действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</i>	наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<i>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми</i>	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	<i>Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора</i>	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
<b>2этап</b> <b>Основной</b> Организация хода наставнической Программы	<i>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. 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;</i>	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

Этапы	Мероприятия	Результат
	<p><i>Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;</i></p> <p><i>Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;</i></p> <p><i>Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.</i></p>	
<p><b>3 этап – Контрольно-оценочный</b> Завершение Программы</p>	<p><i>Анализ результатов работы молодого педагога;</i></p> <p><i>Динамика профессионального роста молодого педагога;</i></p> <p><i>Рейтинг молодого педагога среди коллег;</i></p> <p><i>Самоанализ своей деятельности за прошедший год; Подведение итогов, выводы.</i></p> <p><i>Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;</i></p> <p><i>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</i></p> <p><i>Публичное подведение итогов и популяризация практик.</i></p> <p><i>Подведение итогов Программы.</i></p>	<p>Лучшие практики наставничества.</p> <p>Поощрение наставников</p>

#### **4. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В целевой модели наставничества выделяется три **главные роли**:

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

*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.

*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.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется *заведующим МДОУ, куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов – будущих участников программы.*

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- *молодых специалистов;*
- *находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;*
- *находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;*
- *желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.*

База наставников формируется из:

- *педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;*

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского сада и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов.

## ***5. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МДОУ ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО»***

Исходя из образовательных потребностей МДОУ детский сад «Солнышко», Программа предусматривает форму наставничества: «Воспитатель – воспитатель».

### ***5.1. Форма наставничества «Воспитатель - воспитатель»***

***Цель:*** *разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.*

***Задачи:***

- 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.*
- 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно – образовательного процесса.*

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемый результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь детского дошкольного учреждения.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в ДОО.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе дошкольного образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Характеристика участников**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<i>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, склонный к активной общественной работе</i>	<i>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</i>

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

<b>Организации – партнеры</b>	<b>Уровень образовательной организации</b>
<i>1. Курсы повышения квалификации</i>	<i>1. Диалог, беседа</i>
<i>2. Окружные методические объединения</i>	<i>2. Индивидуальная, групповая консультация</i>
<i>3. Семинары, конференции, фестивали</i>	<i>3. Самоанализ собственной деятельности</i>
<i>4. Вебинары</i>	<i>4. Обучающие семинары</i>
<i>5. Конкурсы профессионального мастерства</i>	<i>5. Практикумы</i>
<i>6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах</i>	<i>6. Анкетирование, опрос.</i>
	<i>7. Мастер-класс педагога – наставника</i>
	<i>8. Взаимопосещения, открытые просмотры</i>
	<i>9. Изучение методической литературы</i>
	<i>10. Взаимопосещения</i>
	<i>11. Диссеминация опыта.</i>
	<i>12. Круглый стол, деловая игра</i>
	<i>13. Конкурс профессионального мастерства</i>

### **Механизм реализации**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
-------------------------	--------------------

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
<i>Представление программ наставничества в форме «Воспитатель – воспитатель»</i>	<i>Педагогический совет Методический совет</i>
<i>Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу</i>	<i>Анкетирование Использование базы наставников</i>
<i>Обучение наставников</i>	<i>Обучающий семинар</i>
<i>Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества</i>	<i>Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых</i>
<i>Формирование пар, групп</i>	<i>Методический совет</i>
<i>Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация</i>	<i>Тестирование Проведение мастер-классов, открытой организованной образовательной деятельности</i>
<i>Рефлексия реализации формы наставничества</i>	<i>Анализ эффективности реализации Программы</i>
<i>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус</i>	<i>Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы</i>

## **6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему 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, динамики образовательных результатов.

### **ЭТАП 1**

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

#### **Цели мониторинга:**

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

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов**

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

### **ЭТАП 2**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества;

- развитие профессиональных навыков и уровня вовлеченности наставляемого в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении наставляемого образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй – по итогам прохождения Программы. Соответственно все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

***Показатели эффективности реализации Программы наставничества***

<b><i>Критерии</i></b>	<b><i>Показатели</i></b>	<b><i>Проявление</i></b>		
		<b><i>Проявляется в полной мере, 2 балла</i></b>	<b><i>Частично проявляется, 1 балл</i></b>	<b><i>Не проявляется, 0 баллов</i></b>
Оценка Программы наставничества в организации	<i>Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется</i>			
	<i>Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе</i>			
	<i>Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям</i>			
<b><i>Критерии</i></b>	<b><i>Показатели</i></b>	<b><i>Проявление</i></b>		

		<i>Проявляет ся в полной мере, 2балла</i>	<i>Частичн о проявляе тся, 1балл</i>	<i>Не прояв ляется, 0 баллов</i>
	<i>Наличие комфортного психологического климата в организации</i>			
	<i>Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия</i>			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	<i>Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности</i>			
	<i>Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности</i>			
Изменения в личности наставляемого	<i>Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью</i>			
	<i>Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция</i>			

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

**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 реализации образовательных программ).
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

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.

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. SWOT- анализ проводит куратор программы. 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.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в дошкольном учреждении.

## ***7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА***

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы

организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному самосовершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

## **8. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- *поддержку системы наставничества на дошкольном, 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:**

1. *Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на дошкольном уровне.*
2. *Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.*
3. *Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».*
4. *Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте.*
5. *Создание на сайте МДОУ «Солнышко» методической копилки с программами наставничества.*
6. *Награждение грамотами «Лучший наставник».*
7. *Благодарственные письма «Лучший наставник».*

**9. ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В МДОУ ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО»**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
1.	<i>Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации Программы наставничества</i>	<i>Июнь 2022</i>	<i>Заведующий Куратор</i>
2.	<i>Информирование педагогического сообщества о планируемой реализации Программы наставничества</i>	<i>Июнь – август 2022</i>	<i>Заведующий Куратор</i>
3.	<i>Встреча с педагогическим сообществом с целью информирования о реализации Программы наставничества</i>	<i>Июнь – август 2022</i>	<i>Заведующий Куратор Программы Педагоги</i>
4.	<i>Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы</i>	<i>Август – сентябрь 2022</i>	<i>Заведующий Куратор Программы</i>
5.	<i>Анализ полученных от наставляемых лиц данных. Формирование базы наставляемых</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
6.	<i>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей дошкольного учреждения</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
7.	<i>Оценка результатов участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы Методсовет</i>
8.	<i>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Заведующий Куратор Программы</i>
9.	<i>Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
10.	<i>Формирование базы наставников</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
11.	<i>Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
12.	<i>Проведение собеседования с наставниками</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
13.	<i>Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
14.	<i>Обучение наставников</i>	<i>Сентябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
15.	<i>Организация групповой встречи наставников и наставляемых</i>	<i>Октябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
16.	<i>Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи</i>	<i>Сентябрь – октябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
17.	<i>Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары</i>	<i>Октябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы</i>
18.	<i>Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации</i>	<i>Октябрь 2022</i>	<i>Заведующий Куратор Программы</i>
19.	<i>Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Октябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы Наставники</i>
20.	<i>Проведение второй пробной рабочей встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Октябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы Наставники</i>
21.	<i>Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым</i>	<i>Октябрь 2022</i>	<i>Куратор Программы Наставники</i>
22.	<i>Регулярные встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Октябрь 2022 – май 2023</i>	<i>Наставники</i>

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
23.	<i>Сроки сбора обратной связи от участников Программы наставничества</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Куратор Программы</i>
24.	<i>Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Наставники</i>
25.	<i>Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Наставники</i>
26.	<i>Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе наставничества</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Куратор Программы</i>
27.	<i>Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Заведующий Куратор Программы</i>
28.	<i>Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников</i>	<i>Май 2023</i>	<i>Заведующий Куратор Программы</i>
29.	<i>Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества</i>	<i>Июнь 2023</i>	<i>Куратор Программы</i>
30.	<i>Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключительного, этапа мониторинга влияния программ на всех участников</i>	<i>Июнь 2023</i>	<i>Куратор Программы</i>
31.	<i>Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы</i>	<i>Май – июнь 2023</i>	<i>Куратор Программы</i>
32.	<i>Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров</i>	<i>Июнь 2023</i>	<i>Куратор программы Заведующий Педагоги</i>
33.	<i>Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</i>	<i>Июнь 2023</i>	<i>Куратор Программы</i>

## *Заключение*

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.



