

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №98»
Забайкальский край, г. Чита ,5 мкр., дом 28 «а», тел.23-88-72**

СОГЛАСОВАНО
заседанием Педагогического совета
протокол № 2 от «__» _____ 2021 г

УТВЕРЖДЕНО
заведующей МБДОУ Детский сад № 98
_____ Воловодюк А.П.

**Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами
МБДОУ «Детский сад №98»**

Чита, 2021 г.

Оглавление

Пояснительная записка.....	4
1.Целевой раздел	
Раздел 1. Целевые ориентиры и планируемые результаты программы наставничества.	
1.1.1.Цель программы наставничества.....	4-9
1.2. Методологические основы и принципы построения рабочей программы наставничества.	
1.3. Требования к планируемым результатам освоения программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы ДО.....	10
1.4. Требования к планируемым результатам освоения программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы.....	11
Раздел 2. Содержание программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы ДО.....	12-21
2.1. Содержание программы наставничества на основе формирования ценностей в ДО.....	12-21
2.2. Особенности реализации программы наставничества в образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования.....	21-26
2.3. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое обеспечение.....	27
2.4. Кадровое обеспечение	27-28
3. Нормативно-методическое обеспечение реализации рабочей программы наставничества	28-31
4.Организационно – управленческое обеспечение	31
5. Информационное обеспечение реализации программы.....	31-33
6.Материально-техническое обеспечение реализации рабочей программы наставничества.....	33

7. Особые требования к условиям, обеспечивающим достижение планируемых личностных результатов в работе с наставником	34-36
Календарный план работы наставничества	37-38
Глоссарий.....	38-40
Приложения.....	41-47

Пояснительная записка

Программа наставничества для МБДОУ Детский сад № 98, (далее – Программа), предусматривает обеспечение процесса рабочей программы наставничества на основе требований Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Плана мероприятий по реализации в 2021-2025 годах

Минпросвещения РФ инициирует до 2030 года в Нацпроекте развитие федерального проекта «500+», направленного на повышение качества общего образования и улучшение результатов российских школьников в Международной программе по оценке образовательных достижений учащихся PISA.

Основной целью проекта является организация поддержки, адресованной тем общеобразовательным организациям, которые показывают стабильно низкие образовательные результаты воспитанников.

В рамках реализации проекта предполагается:

– привлечение к работе с низкими образовательными результатами кураторов – специалистов системы образования с большим опытом работы.

– привлечение к работе с педагогами, имеющими профессиональные дефициты, более опытных и квалифицированных педагогов, показывающих стабильно высокие результаты.

Методологические основы наставничества

Теория взаимопомощи П.А. Кропоткина.

Теория социализации Ч.Х. Кули, Дж.Г. Мида, А.Гелера (концепции «Зеркального Я», «Обобщенного Другого», «Значимого Другого»). Модификация этой теории к концепту Л.И. Новиковой – «Значимого взрослого».

Теория типов культур М. Мид (конфигуративная, префигуративная, постфигуративная культуры).

Теория «социокодов» М.К. Петрова, В.Я. Нечаева.

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися /под общ. рук. Н.Ю. Синягиной – М.: Ментори, 2019. - 233 с.

«Теория поколений» как «слабая» теория, её критика.

Сущность феномена «наставничество» раскрыта в трудах С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной, С.Я. Батышева. Значимость наставничества в становлении молодого учителя показана в работах В.А. Сухомлинского, О.Е. Лебедева, В.Ю. Кричевского, Н.В. Немовой и др.

В рамках формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников предполагаются траектории профессионального роста, предусматривающие приобретение педагога более высокого лично-профессионального статуса (в том числе, в качестве этапа построения карьеры) и стимулирующие непрерывное профессиональное развитие.

Наряду с первой и высшей квалификационными категориями, профессиональная карьера педагога будет расширена новыми квалификационными категориями: «педагог - методист», «педагог-наставник».

1. Целевой раздел

Раздел 1. Целевые ориентиры и планируемые результаты программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования

1.1. Цель программы наставничества

Цель наставничества - непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

1.2. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

Описание форм программы наставничества;
Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов ;
Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
процедура отбора и обучения наставников;
процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
процесс закрепления наставнических пар;
формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
формы и условия поощрения наставника;
критерии эффективности работы наставника;
условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации.

Обязательная часть

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Тысячи молодых педагогов приступают к работе в образовательных учреждениях ежегодно. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые

молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных практиках.

Для того чтобы молодой специалист, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой, профессиональной среде, организуется система наставничества. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности».

Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри организации
 - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.
- На этом этапе надо сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).

Формирование базы наставляемых

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Формирование базы наставников.

Задача этапа - поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в

образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др. Кандидатуры наставников могут быть обсуждены на заседании методического совета или педагогического совета.

Результатом этапа является формирование базы наставников.

Отбор и обучение наставников

Осуществляется куратором программы, если в этом есть необходимость. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1 – 2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

Формирование пар "наставник - наставляемый"

Задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый"

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

Процесс закрепления наставнических пар

Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- **встречу-знакомство;**

- **встречу-планирование**, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени: от краткосрочных (1 – 2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация ОД, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ, до долгосрочных (1 – 3 года), например широкие профессиональные задачи: участие в конкурсах, переподготовка, повышение квалификационной категории;

Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации.

Задачи этапа - подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества.

Формы и условия поощрения наставника.

Представление педагога к награждению, стимулирующие выплаты.

1.3. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Цель наставничества - непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта.

Субъекты - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Программа наставничества, определяет необходимые условия для эффективного наставничества:

1. постановку реальных задач и путей их достижения;
2. методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса;
3. взаимную заинтересованность сторон;
4. административный контроль за процессом наставничества;
5. наличие методики оценки результатов;
6. обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника.

Модель наставничества

- описание форм программы наставничества;
 - права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
 - требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
 - процедуры отбора и обучения наставников;
 - процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
 - процесс закрепления наставнических пар;
 - формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
 - формы и условия поощрения наставника;
 - критерии эффективности работы наставника;
 - условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации;
- форма соглашения между наставником и наставляемым.

1.1.2 Принципы и подходы к формированию Программы

❖ *Обязательная часть*

Принципы и подходы к формированию программы

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу, молодые педагоги в дошкольной образовательной организации, испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующей по ВМР (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников

невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

1.1.3. Методологические основы и принципы построения рабочей программы наставничества.

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Функции образовательной организации, осуществляющей внедрение целевой модели наставничества: разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; реализация программы наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества; осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Четыре основных типов наставничества:

- Традиционное личное наставничество.
- Групповое наставничество.
- Наставничество ровесниками.
- Интернет-наставничество («онлайн наставничество»).

Для МБДОУ №98 приемлемо традиционное личное наставничество.

1.3. Требования к планируемым результатам освоения программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы ДО

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества: улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

1. Организация работы наставнических пар.

- Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары;
- Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации или материалы по взаимодействию с наставляемым (и);
- Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
- Разработать систему поощрений наставников.

Завершение наставничества

- Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;
- Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- Реализовать систему поощрений наставников;
- Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;

- Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли

1.4.1. Требования к планируемым результатам освоения программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы ДО.

Целевая модель этапов реализации программы наставничества

Подготовка условий для запуска программы	Обеспечить нормативно – правовое обеспечение программы наставничества Информировать коллектив о подготовке программы. Отобрать предварительные запросы.
Формирование базы наставляемых	Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (педагог-психолог, родители) Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
Отбор и обучение наставников	Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы. Привлечь педагога психолога к отбору и обучению наставников.
Формирование наставнических пар или групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемых. Привлечь психолога к формированию пар. Не сформировавшим пару продолжить поиск наставников.

1.4.Требования к планируемым результатам освоения программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы ДО по основным направлениям:

Понимание интересов людей.

Умение ориентироваться в жизненных ситуациях.

Сознательное, критическое отношение к себе.

Опора на собственную индивидуальность, творчество.

Ориентироваться в многогранном мире, эффективнее налаживать коммуникацию с окружающими, продуктивнее сотрудничать с людьми независимо от их возраста состояния здоровья, социального положения, языка, культуры.

Осмысленно выбирать свой жизненный путь в поисках счастья и успешной самореализации для себя и окружающих людей.

Планируемые результаты освоения программы

- 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.

Раздел 2. Содержание программы наставничества образовательной организации, реализующей образовательные программы ДО.

2.1. Содержание программы наставничества на основе формирования ценностей в ДО.

Содержание программы наставничества, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «..должно содействовать взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, народами независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности, учитывать разнообразие мировоззренческих подходов, способствовать реализации права обучающихся на свободный выбор мнений и убеждений, обеспечивать развитие способностей каждого человека, формирование и развитие его личности в соответствии

с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурным ценностями.

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Обеспечить нормативно правовое оформление программы наставничества; <ul style="list-style-type: none">● информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов;● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;● сформировать дорожную карту внедрения целевой	Определить заинтересованных В наставничестве зависимости от выбранной формы наставничества; <ul style="list-style-type: none">● информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.

	<p>модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</p>	
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Информировать родителей, педагогов, о возможностях и целях программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, педагог-психолог, профорientационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; ● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. 	
<p>Формирование базы наставников.</p>	<p>Информировать коллектив педагогов и молодых специалистов о запуске;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и наставляемых. 	<ul style="list-style-type: none"> ● мотивировать наставников
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● организовать отбор и обучение наставников. 	<p>Привлечь психолога, сотрудников к отбору и обучению наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● найти ресурсы для организации обучения
<p>Формирование наставнических пар или групп</p>	<p>Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обеспечить 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь психолога к формированию пар .

	психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару, продолжить поиск наставника.	
Организация работы наставнических пар или групп.	<p>Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников. 	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы.
Завершение наставничества	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги мониторинга влияния программы на	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;

	<p>наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>● реализовать систему поощрений наставников;</p> <p>● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>	<p>● популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>
--	---	--

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников, через анкетирование, наблюдения.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества,

подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества.

Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Среди таких проблем могут быть текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, низкие карьерные ожидания у педагогов.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и молодыми педагогами. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых.

Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа, как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа: например, педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает: распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах; взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах; мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у МБДОУ №98 должны быть сформирована база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду. Блок информационных работ

готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени. Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников).

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в МБДОУ и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Этап 4. Отбор и обучение наставников. Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга педагогом психологом.

Для отбора наставников необходимо: разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора. Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.

Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. В них обязательно должны запрашиваться: личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения); личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения); ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника.

Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

2.2. Особенности реализации программы наставничества в образовательной организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования

Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества. Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо, тем не менее, делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки. Так, наставнику -обучающемуся первой формы «ученик – ученик» стоит уделить большее внимание организационной составляющей; учителю-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы «работодатель – ученик» рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества.

Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Если обучение проводится куратором в формате четырех встреч, то вторая часть разбивается на две. Если обучение проводится в формате двухдневного интенсива, то первая часть разбирается в первый день, вторая – во второй.

Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации.

Для организации эффективной работы с наставляемым куратору необходимо составить четкое представление о собственном опыте наставника, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме.

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный. Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы «Мои сильные стороны» и «Мои слабые стороны» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?

Задача 3. Мои достижения.

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере.

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10–15 минут на рефлекссию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника. Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Задача 4. Мои недостатки.

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Задача 5. Моя мотивация.

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В

том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с наставляемым)?»

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с наставляемым.

Задача 6. Мои умения

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т. д.), необходимость развития, которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения, развлечения		

Задача 7. Закрепление.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Примеры: 1. Научу договариваться. Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми.

2. Со мной он научится планировать время.

Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям.

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями). Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом а также используя различные тесты, активизирующие необходимость проявить: активное слушание; отсутствие авторитарного подхода; организованность и грамотное целеполагание; структурность речи; ответственность и оперативность; позитивный взгляд на вещи и активность.

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
--------------------------------	----------------------------------

Заместитель заведующей по ВМР – молодой педагог	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание поддержки со стороны коллег.

2.3. Психолого-педагогическое и социально-педагогическое обеспечение.

Основной целью системы психолого-педагогического обеспечения педагогического процесса в МБДОУ, выступает создание условий, направленных на полноценное психофизическое развитие детей и обеспечение их эмоционального благополучия. Для успешной деятельности педагога - психолога в дошкольном учреждении необходимо создание условий для реализации психолого-педагогической деятельности. К условиям реализации психолого-педагогической деятельности относятся: материально-техническое обеспечение данного направления работы, информационно-методическое обеспечение.

Неотъемлемой частью работы педагога-психолога в МБДОУ является психологическое сопровождение молодых педагогов в период адаптации.

2.4. Кадровое обеспечение

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;
- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и

профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

- вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование. Кадровая система реализации программы наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

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.

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.

Куратор-сотрудник организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами: - Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы; - Формирование различными способами базы наставников.

Куратор назначается решением заведующего МБДОУ «Детский сад №98» из педагогов стажистов.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками могут быть молодые специалисты без опыта работы.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

3. Нормативно – методическое обеспечение реализации рабочей программы наставничества.

Минпросвещения РФ инициирует до 2030 года в Нацпроекте развитие федерального проекта «500+», направленного на повышение качества общего образования и улучшение результатов российских школьников в Международной программе по оценке образовательных достижений учащихся PISA.

Основной целью проекта является организация поддержки, адресованной тем общеобразовательным организациям, которые показывают стабильно низкие образовательные результаты обучающихся.

В рамках реализации проекта предполагается:

привлечение к работе со школами с низкими образовательными результатами кураторов – специалистов системы образования с большим опытом работы в качестве директора или заместителя директора школы.

привлечение к работе с педагогами, имеющими профессиональные дефициты, более опытных и квалифицированных педагогов, показывающих стабильно высокие результаты.

В рамках формирования национальной системы профессионального роста педагогических работников предполагаются траектории профессионального роста, предусматривающие приобретение учителем более высокого личностно-профессионального статуса (в том числе, в качестве этапа построения карьеры) и стимулирующие непрерывное профессиональное развитие.

Наряду с первой и высшей квалификационными категориями, профессиональная карьера воспитателя будет расширена новыми квалификационными категориями: «педагог - методист», «педагог - наставник».

Примерная рабочая программа наставничества для образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования (далее – Примерная программа), предусматривает обеспечение

процесса разработки образовательными организациями, реализующими образовательные программы дошкольного образования, рабочей программы наставничества на основе требований Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Плана мероприятий по реализации в 2021-2025 годах Стратегии развития наставничества в Российской Федерации на период до 2025 года и преемственности целей, задач Примерной программы наставничества для общеобразовательных организаций, одобренной решением Федерального учебно-методического объединения по общему образованию.

Методическое обеспечение реализации рабочей программы наставничества

Перечень локально правовых документов ОО изменения в связи с внедрением рабочей программы наставничества (в том числе Программу развития образовательной организации);

-должностные инструкции педагогических работников.

Перечень локально правовых документов ОО, в которые вносятся изменения после принятия основной образовательной программы по наставничеству.

Основная образовательная Программа ДОУ согласно ФГОС

Программа развития

Рабочие программы воспитателей и специалистов.

Годовой план.

Положение ОО о наставничестве.

Приказ о назначении наставников.

Положение о школе молодого педагога.

Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом.

Диагностический инструментарий (анкеты)

4.Организационно – управленческое обеспечение

Первый этап - подготовка условий для запуска программы наставничества - направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда.

Результатом данного этапа является обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества, предполагающее утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации и формирование плана (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества, в которой представлен поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.)

Календарный план с перечнем мероприятий.

5. Информационное обеспечение реализации программы

Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования установлены требования к оснащению образовательного процесса дошкольной образовательной организации техническими средствами обучения. Одним из таких средств являются информационно – коммуникационные технологии, которые на современном уровне развития дошкольного образования активно используются во всех направлениях деятельности: в управлении, образовательном процессе, во взаимодействии с родителями воспитанников.

На сайте учреждения для педагогов создан электронный методический кабинет, где размещаются оперативная информация (новости, объявления, планы работы), методическая копилка (авторские разработки методических мероприятий, рекомендации, советы опытных педагогов), положения конкурсов профессионального мастерства, нормативные документы.

Интенсивное развитие ИКТ - технологий не могло не сказаться на организации взаимодействия детского сада и семьи. 96% наших родителей имеют компьютеры, являются активными пользователями сети Интернет.

Согласно ст.29 Федерального закона от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательные организации формируют открытые и общедоступные информационные ресурсы. Основным ресурсом является стабильно функционирующий официальный сайт детского сада в сети Интернет, содержащий информацию о деятельности учреждения, к которому родители стали обращаться даже чаще, чем к информационным стендам.

Информационно – коммуникационные технологии стали неотъемлемой частью деятельности нашего педагогического коллектива. Их умелое использование даёт возможность качественно обновить образовательный процесс в детском саду и повысить его эффективность.

6. Материально-техническое обеспечение реализации рабочей программы наставничества.

Материально-техническое обеспечение реализации рабочей программы наставничества:

Учебно-методическое обеспечение: слайдовые презентации отражающие специфику программы наставничества, методическую литературу.

Материально – техническое обеспечение: отдельное помещение (методический кабинет), компьютер, принтер, наличие программы наставничества на сайте МБДОУ «Детский сад №98»

7. Особые требования к условиям, обеспечивающим достижение планируемых личностных результатов в работе с наставником.

Программа наставничества рассчитана на 3 года. 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 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- 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:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

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. Практический.

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. 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.

8. Календарный план Программы наставничества на 2021-2022 учебный год

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога, а также раскрытие потенциала личности через процесс адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- 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.

месяц	«Школа молодого педагога»	«Педагог - наставник»
Сентябрь	Анкетирование молодых педагогов: «Карта анализа затруднений»	
	Режим дня: - показ режимных моментов; - двигательная активность в режиме дня	Наблюдение за работой наставника. Планирование и проведение режимных моментов под его руководством
Октябрь	Физкультурно-оздоровительная работа. Организация Сюжетно - ролевой игры	Оформление документации по физкультурно-оздоровительной работе. Проведение Ср игры
Ноябрь	Планирование и проведение ООД	Совместное изучение методической литературы по планированию ООД, проведение и взаимно обоюдное посещение ООД
Декабрь	Планирование и проведение досуговой деятельности	Изучение литературы по проведению досуговой деятельности, совместное планирование, проведение

Январь	«Работаем по ФГОС ДО, содержание психолого - педагогической работы по реализации годовых задач»	Подбор методической литературы , совместное планирование и проведение ООД .
Февраль	Развитие трудовых навыков (хозяйственно - бытовой труд)	Изучение программы и методической литературы, совместное планирование и проведение
Март	Требования к созданию РППС обеспечивающие реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного обр.	Совместное планирование РППС на новый год.
Апрель	Методика проведения мониторинга образовательного процесса (проведение анализа)	Помощь в проведении и анализе мониторинга

9.Глоссарий

НАСТАВИТЕЛЬ м. **НАСТАВИТЕЛЬНИЦА** ж. наставник м. наставница ж. учитель или воспитатель, руководитель: наставитель может заняться этим случайно; наставник, по прямой обязанности (В.И. Даль).

НАСТАВНИК, -а, м. Учитель и воспитатель, руководитель. Н. сборной команды. Капитан-н. (во флоте). Н. молодежи. Мас-тер-н. || ж. наставница, -ы. || прил. наставнический, -ая, -ое. Н. тон (перен,: наставительный). (С.И.

Ожегов, Н.И.Шведова. Толковый словарь русского языка, М., 2002).

НАСТАВНИК, -а, м. (*устар.*) Учитель, руководитель (классный н., (классный воспитатель в гимназии, реальном училище) (С.И. Ожегов.

Словарь русского языка. Под ред. Л.И. Скворцова, М., 2003).

НАСТАВНИЧЕСТВО – ф-ма коммунист.воспитания и проф.подготовки молодежи на производстве, в профтехуч-х, и т.п. передовыми, опытными рабочими, мастерами, ИТР. В различных формах существует с 1930-х годов, широко распространилось в 70-х г. (СЭС, М., 1983).

НАСТАВНИЧЕСТВО, процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. ... Н. в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования. В отечественной практике получило развитие массовое движение Н. в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). Н. осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.

Пед.энцикл.словарь. 2012

НАСТАВНИК: 1) высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом (см. также Наставничество); 2) лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте, зачастую в ходе выполнения оплачиваемой работы. Теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формировании практических умений и навыков.

Профессиональное образование. Словарь

Куратор- ответственный за программу наставничества

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

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 предпрофессиональные 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 наставляемого.

Наставничество как практика

- Эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий обучающихся;
- Добровольческая практика;
- Механизм, с помощью которого одни могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить.
- Движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, формируют новые социальные связи).

Терминологическая путаница, в результате которой популярные термины «наставничество», «менторинг», «коучинг», «обучение на рабочем месте» стали взаимозаменяемы.

Виды наставничества:

Коучинг направлен на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Менторство сочетает в себе признаки коучинг и преподавательской деятельности.

Наставничество делает акцент на преподавательскую деятельность.

Баддинг разновидность наставничества наставлена на поддержку вновь принятого в организацию сотрудника.

Подходы при построении системы наставничества в образовательных организациях

- Системный подход (описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов).
- Комплексный подход (комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование).

- Личностно-ориентированный подход (основан на идеях о деятельностный модели формирования личности).

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом № 2 от
« ___ » _____ 2021 года

УТВЕРЖДЕНО
заведующей МБДОУ Детский сад №
98
_____ Воловодюк А.П.

**Дорожная карта по разработке Программы наставничества
в МБДОУ «Детский сад №98»**

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Издание приказа о разработке программы наставничества и календарного планирования	13.10.2021	Заведующая МБДОУ98 Воловодюк А.П.
Рассмотрение вопроса о разработке программы наставничества на педагогическом совете	15.11.2021	Зам.зав.по ВМР Кудрявцева Т.В.
Обучение рабочей группы, распределение заданий среди участников рабочей группы.	09.11.2021	Зам. зав.по ВМР Кудрявцева Т.В.
Разработка Положения о рабочей группе по разработке рабочей программы наставничества и календарного плана воспитательной работы	29.11.2021	Зам.зав.по ВМР Кудрявцева Т.В. Члены рабочей группы :Дороговцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А.
Рассмотрение вопроса о разработке проекта программы наставничества и календарного планирования на заседании рабочей группы	02.11.2021	Зам. зав.по ВМР Кудрявцева Т.В. Члены рабочей группы

		:Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А.
Создание инициативной группы родителей, обсуждения проекта программы наставничества и календарного планирования	06.11.2021	Члены рабочей группы :Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А.
Проведение исследований: анкетирование участников образовательного процесса; анализ современного состояния дошкольной образовательной организации.	21.12.2021	Члены рабочей группы :Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А.
Разработка проекта программы наставничества	до 30.11.2021	Члены рабочей группы: Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А.
Обсуждение проекта программы наставничества и календарного плана на заседании педагогического совета	30.11.2021	Зам.зав.по ВМР Кудрявцева Т.В. Члены рабочей группы:Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н.

		Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А.
Дополнение в должностные обязанности	До 30.12.2021	Заведующая А.П.Воловодюк
Обсуждения проекта программы наставничества и календарного планирования с родительской общественностью.	До 30.12.2021	Заведующая А.П.Воловодюк Зам. зав.поВМРКудрявцева Т.В. Члены рабочей группы: Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А. воспитатели
Коррекция и экспертиза программы наставничества и календарного плана	До 30.11.2021	Заведующая А.П.Воловодюк Зам. зав.поВМРКудрявцева Т.В. Члены рабочей группы: Дорогавцева И.Г. Дутова Е.К. Абрамова М.Н. Качаева Г.В. Романенко И.И. Диттер А.А. Ковальская О.А. воспитатели
Издание приказа по утверждению проекта программы наставничества	До 30.11.2021	Заведующая А.П.Воловодюк
Нормативно –правовое обеспечение		

Разработка локальных актов, регламентирующую их деятельность МБДОУ 98	До 30.11.2021	Заведующая А.П.Воловодюк Зам. зав. по ВМРКудрявцева Т.В. Члены рабочей группы: Дорогавцева И.Г.ДутоваЕ.К. АбрамоваМ.Н.КачаеваГ.В.РоманенкоИ.И.Дигтер А.А. Ковальская О.А. воспитатели
Внесение программы наставничества в состав ООП, рабочие программы педагогов.	До 30.11.2021	Заведующая А.П.Воловодюк Зам. зав.поВМРКудрявцева Т.В. Члены рабочей группы:ДорогавцеваИ.Г.ДутоваЕ.К. АбрамоваМ.Н.КачаеваГ.В.РоманенкоИ.И.ДигтерА.А.воспитатели
Организационно – управленческое обеспечение		
Создание рабочей группы по работе над проектом программы наставничества	30.10.2021	Заведующая А.П.Воловодюк Зам. зав.поВМРКудрявцева Т.В.
Методическое обеспечение		
Разработка целевого раздела программы наставничества	До 30.11.2021	Зам. зав.поВМРКудрявцева Т.В. Члены рабочей группы: ДорогавцеваИ.Г. ДутоваЕ.К.АбрамоваМ.Н. КачаеваГ.В.Романенко И.И. Ковальская О.А.
Информационное обеспечение		
Размещение проекта программынаставничества на официальном сайте	До 30.11.2021	Зам. зав.по ВМР Кудрявцева Т.В.

МБДОУ 98		
Размещение на сайте МБДОУ №98 календарных планов наставничества на 2021/2022 учебный год	До 30.11.2021	Зам. Зав.поВМРКудрявцева Т.В. Члены рабочей группы:ДорогавцеваИ.Г. Дутова Е.К.АбрамоваМ.Н.КачаеваГ.В.РоманенкоИ. И.Диттер А.А. Ковальская О.А.
Материально – техническое обеспечение		
Укрепление материально-технической базы МБДОУ №98 для реализации программы наставничества.	постоянно	Зам.зав.поАХЧНижегородцева К.С.

Анкета наставника

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]