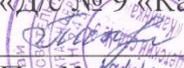


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 9 «КАЛИНКА»
Г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Принято на
Педагогическом совете
МАДОУ «Д/с № 9 «Калинка»
Протокол № 1 от «30» 08 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МАДОУ
«Д/с № 9 «Калинка»
 О.М. Пахомова
Пр. № 1/11 от «30» 08 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 9 «КАЛИНКА»
Г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

г. Назарово
2024 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел	Содержание	Стр.
Паспорт программы		2
Введение		6
1. Целевой	1.1. Цель и задачи реализации Программы	8
	1.2. Принципы наставничества	8
	1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в МАДОУ	8
	1.4. Планируемые результаты Программы	9
2. Содержательный	2.1. Критерии отбора наставника	10
	2.2. Критерии отбора наставляемого	11
	2.3. Подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»	12
	2.4. Формы наставничества в МАДОУ	13
	2.5. Технологии реализации	13
3. Организационный	3.1. Мониторинг и оценка результатов Программы	15
	3.2. Оценка результативности внедрения Программы	16
	3.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников	17
4. Приложения	<i>Приложение 1</i> Инструментарий Программы	18
	<i>Приложение 2</i> Рекомендации по оформлению персонализированной программы наставничества в МАДОУ	23

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Статус программы	Локальный нормативный акт: Программа наставничества МАДОУ «Детский сад № 9 «Калинка» (далее – Программа)
Основания для разработки Программы	<p>Программа разработана в соответствии с основными нормативными документами:</p> <ul style="list-style-type: none">- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г № 3273-р (ред. От 20.08.2021 г) (п.33) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;- «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (Приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657);- Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г № 590-11-05 «О внедрении региональной целевой модели»;- «Региональная модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам профессионального образования, на территории Красноярского края» (Приложение к приказу Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г № 590-11-05 «О внедрении региональной целевой модели»).

Цель программы	Цель: создание в МАДОУ «Детский сад № 9 «Калинка» условий для непрерывного профессионального роста и самоопределения, личностного и социального развития педагогических работников, самореализации и закрепления молодых специалистов в педагогической профессии
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - способствовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; - содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов; - оказывать помощь в профессиональной и социальной адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям МАДОУ, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; - снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в МАДОУ; - кратковременная и легкая адаптация педагогических кадров в МАДОУ; - у педагогических работников развиты необходимые компетенции для квалифицированного выполнения возложенные на них обязанности в занимаемой должности
Формы наставничества	- «Педагог – педагог»
Виды наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - «наставничество в группе»; - «краткосрочное (целеполагающее) наставничество»; - «реверсивное наставничество»; - «ситуационное наставничество»; - «традиционное наставничество («один на один»)».
Целевая группа	<ul style="list-style-type: none"> - руководитель – заведующий МАДОУ; - куратор – руководитель проблемной группы «Академия педагогического мастерства»; - наставник; - наставляемый; - педагог-психолог
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества;

	- мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников
Механизмы мотивации и поощрения	- Материальное (денежное) стимулирование; - нематериальные способы стимулирования.

ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 «Калинка»» г. Назарово Красноярского края (далее – МАДОУ) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества РФ (см. Паспорт программы) и определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МАДОУ.

Программа направлена на создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

Актуальность разработки Программы наставничества обусловлена тем, что её реализация будет способствовать развитию системы наставничества в МАДОУ и может применяться как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставника к наставляемому.

Понятия, используемые в Программе:

- наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;
- наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;
- куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.
- форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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;
- реверсивное наставничество - форма наставничества, позволяющая профессионалу младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий.

Программа реализуется на государственном языке Российской Федерации. Содержание Программы включает три основных раздела - целевой, содержательный и организационный. Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель и задачи реализации Программы

Цель: создание в МАДОУ «Детский сад № 9 «Калинка» условий для непрерывного профессионального роста и самоопределения, личностного и социального развития педагогических работников, самореализации и закрепления молодых специалистов в педагогической профессии

Задачи:

- способствовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и социальной адаптации педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям МАДОУ, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

1.2. Принципы наставничества

Наставничество в МАДОУ основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность МАДОУ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в МАДОУ

В целевую группу реализации Программы наставничества в МАДОУ входят:

- руководитель - заведующий МАДОУ, осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества в МАДОУ;

- куратор - руководитель проблемной группы «Академия педагогического мастерства», отвечает за реализацию программы наставничества; своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о педагогических работниках; осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества; принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте МАДОУ; обобщает и распространяет опыт по наставничеству на различных уровнях;

- наставник - педагогические работники, имеют успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые поделиться своим профессиональным опытом и навыками;

- наставляемый – молодые/начинающие педагогические работники, которые через взаимодействие с наставниками и при их помощи и поддержке приобретают новый опыт, развивают необходимые навыки и компетенции, добиваются предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

- педагог-психолог - организует психологическое сопровождение и взаимодействие наставника и наставляемого.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в МАДОУ. Запрос на наставничество может исходить, как от самого наставляемого, так и от управленческой команды по результатам деятельности МАДОУ. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

1.4. Планируемые результаты Программы

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогических работников в МАДОУ;
- кратковременная и легкая адаптация педагогических кадров в МАДОУ;
- у педагогических работников развиты необходимые компетенции для квалифицированного выполнения возложенные на них обязанности в занимаемой должности

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Критерии отбора наставника:

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогических работников, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования воспитанников вне зависимости от контингента детей;
- педагогических работников, заинтересованных в успехе и повышении престижа МАДОУ, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся авторитетом среди педагогов, обладающих организационными и коммуникативными навыками, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогических работников, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогических работников, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

Компетенции педагога-наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовые документы, действующие в сфере образования, наставнической деятельности;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом индивидуальную программу профессионального развития педагогического работника;
- изучать различные деловые качества молодого педагога, увлечения, наклонности;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- сообщать куратору о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

Права педагога-наставника:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогического работника;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальной программой профессионального развития;
- принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к заведующей МАДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.2. Критерии отбора наставляемого

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогических работников;
- педагогических работников, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогических работников, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогических работников, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогических работников, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Права наставляемого:

- пользоваться имеющимися в МАДОУ нормативными, методическими и иными ресурсами;
- обращаться к наставнику за помощью, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программы наставничества в МАДОУ.

2.3. Подходы к организации взаимодействия «наставник - наставляемый»

Правила организации взаимодействия:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия; наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий;
- наставник и наставляемый(ые) работают в соответствии с персонализированной программой наставничества, разработанной в соответствии с шаблоном, который является приложением к Программе (Приложение 2).
- Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

2.4. Формы и виды наставничества в МАДОУ

Основной формой наставничества в МАДОУ является «педагог – педагог».

Цель: непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; социальная адаптация молодых специалистов.

Средства и способы работы: - индивидуальная форма наставничества; - групповая форма наставничества.

При реализации данных форм наставничества применяются следующие средства и способы взаимодействия:

- анкетирование;
- самоанализ;
- беседы;
- собеседования;
- консультации;
- семинары;
- мастер-классы;
- взаимопосещения (гостевые обмены);
- педагогические мастерские;
- практикум;
- наблюдение и анализ;
- конкурс молодого педагога и др.

Планируемые результаты:

- индивидуальная программа профессионального развития педагогического работника;
- аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;
- молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в МАДОУ;
- участие в методических мероприятиях различного уровня;
- удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образовательной и воспитательной деятельности.

2.5. Технологии реализации

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

1. Фасилитация (помогать, облегчать, способствовать) – группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение с целью нахождения верного метода, который поможет группе работать созидательно и результативно.
2. Супервизия - метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности привлечением более опытного специалиста.

3. Коучинг - метод тренировки, в процессе которого человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь профессиональной цели.
4. Тьюторство – Персональное сопровождение наставляемого в образовательном пространстве.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Мониторинг и оценка результатов Программы *(инструментарий Программы см. Приложение 1)*

Реализация Программы осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором. Каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации:
 - 1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

Основным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества МАДОУ получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

- 2) Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

Оценка эффективности программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

3.2. Оценка результативности внедрения Программы

Оценка результативности Программы осуществляется заведующей МАДОУ или заведующей МАДОУ совместно с куратором реализации программы.

Анализу/мониторингу Программы могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в программе наставничества и др.

Ожидаемыми результатами Программы являются:

- разработка персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);

- увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в МАДОУ.

Ожидаемые эффекты от реализации Программы:

- повышение профессионального мастерства педагогических работников, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников при решении новых или нестандартных задач.

3.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание раздела «Наставничество» на официальном сайте МАДОУ;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАДОУ.

4. ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1.

Инструментарий Программы

Области профессиональных затруднений педагогов	Критерии	Индикаторы	Владеет/применяет	Не владеет/не применяет	Самооценка
Общепедагогическая (педагогическая деятельность по реализации ОП ДО)	Владение современными образовательными и технологиями	Определяет цели и задачи образовательной деятельности в соответствии с ОП ДО, ФГОС ДО и ФОП ДО			
		Применяет в деятельности методы и приёмы современных образовательных технологий			
	Владение технологиями педагогической диагностики, психолого педагогической коррекции	Применяет в деятельности методы и приёмы педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции			
		Реализует педагогические рекомендации специалистов в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы			
	Умение осуществлять оценочно ценностную рефлексию	Принимает участие в обучающих, научно-практических семинарах, тренингах, конференциях на различных уровнях			

		Обобщает и распространяет собственный педагогический опыт и мастерство на различных уровнях (очное, заочное выступление, публикации)			
Научно-теоретическая	Знание особенностей становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте	Реализует содержание образовательной деятельности в разных видах детской деятельности и общении			
		Включает в содержание образования способы поддержки детской инициативы и самостоятельности			
	Знание общих закономерностей развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте	Называет общие закономерности развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте			
		Учитывает индивидуальные и психические особенности детей при организации и проведении образовательной деятельности			
Знание специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста	Называет, определяет приёмы, методы, способы организации детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО				
Методическая	Владение методами,	Применяет методы и приемы работы с			

	приёмами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям	детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ООП ДО, учитывая возрастные и индивидуальные особенности воспитанников			
		Организует взаимодействие и сотрудничество воспитанников в процессе ООД			
		Учитывает и поддерживает активность и инициативу детей в организованной деятельности			
	Владение формами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям	Применяет формы, способы деятельностного и развивающего характера			
		Создаёт дидактические средства для реализации задач образовательной деятельности			
	Владение методами и приёмами организации РППС в соответствии с ФГОС ДО, с учётом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	Организует центры детской активности по 5 образовательным областям, наполняет их разнообразным дидактическим и игровым материалом			
Создаёт образовательную среду, обеспечивающую охрану и укрепление физического и психического здоровья воспитанников					
Коммуникативная	Умение вырабатывать	Учитывает интересы всех			

	стратегию, тактику и технику взаимодействия с родителями, коллегами	субъектов образовательных отношений			
		Проявляет профессиональный такт, уважение, позитивное отношение к участникам образовательных отношений			
	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми	Удерживает интерес детей в течение организованной деятельности			
		Демонстрирует общую культуру взаимодействия с детьми			
		Проявляет профессионально-личностные качества, такие как эмпатия, толерантность			
	Эмоциональное выгорание	Называет и применяет способы эмоциональной саморегуляции			
		Применяет способы переключения с одного вида деятельности на другой			
Итого:					

Критерии оценивания:

«Владеет /применяет» - 1 балл;

«Не владеет/не применяет» - 0 баллов.

Низкий (интуитивный) уровень – 10 – 12 баллов

Средний (поисковый) уровень – 13 – 19 баллов

Высокий (мастерский) уровень – 20 – 25 баллов

Анкета для наставляемого

Вопрос	Ответ
1. Организовано ли в МАДОУ наставничество ?	
2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?	

3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?	
4. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?	
5. Желаете ли Вы участвовать в Программе наставничества?	
6. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?	

Анкета для наставника

Вопрос	Ответ
1. Что Вы знаете о Программе наставничества?	
2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество?	
3. Хотели бы вы стать наставником?	
4. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?	
5. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?	
6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?	
7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?	

**Рекомендации по оформлению персонализированной программы
наставничества в МАДОУ**

Титульный лист программы:

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 9 «КАЛИНКА»
Г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МАДОУ
«Д/с № 9 «Калинка»
_____ О.М. Пахомова
Пр. № _____ от «__» ____ 20__ г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

на 20__ – 20__ учебный год

Авторы программы:
Куратор – Прокопьева Н.Н., воспитатель
Наставник – _____
Наставляемый – _____

г. Назарово
202__ год

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<i>Статус Программы</i>	Локальный нормативный акт: Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» г. Назарово Красноярского края (далее – МАДОУ)
<i>Решение об утверждении Программы</i>	
<i>Наставническая пара</i>	
<i>Сведения о наставнике</i>	
<i>Сведения о наставляемом</i>	
<i>Куратор Программы</i>	
<i>Основания для разработки и реализации Программы</i>	
<i>Тема Программы</i>	
<i>Цель Программы</i>	
<i>Задачи Программы</i>	-
<i>Планируемые результаты Программы</i>	<i>Количественные:</i> <i>Качественные:</i>
<i>Сроки и этапы реализации Программы</i>	С _____ по _____ 1 этап - Адаптационный (_____) Цель: этап - Проектировочный (основной) (_____) Цель: этап - Контрольно-оценочный (_____) Цель: Проверка сформированности у наставляемого потребности к рефлексии собственной деятельности, умения управлять своим профессиональным развитием, уровня профессиональной компетентности
<i>Реализуемая форма наставничества</i>	- «педагог – педагог»

<i>Система мониторинга</i>	
<i>Механизмы мотивации и поощрения</i>	

Введение

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

1.1.1. Цель реализации программы

1.1.2. Задачи реализации программы:

1.1.3. Принципы и подходы к формированию программы

1.1.4. Планируемые результаты программы

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Содержание	Сроки	Форма работы	Планируемый результат

2.3. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

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

Вопрос	Ответ
1. Организовано ли в МАДОУ наставничество ?	
2. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?	
3. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?	
4. Какие перемены в своем личностном,	

профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?	
5. Желаете ли Вы участвовать в Программе наставничества?	
6. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?	

Анкета для наставника

Вопрос	Ответ
1. Что Вы знаете о Программе наставничества?	
2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество?	
3. Хотели бы вы стать наставником?	
4. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?	
5. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?	
6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?	
7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?	

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы