

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИЛАНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 20»

ПРИКАЗ

__ .08.2022 г.

г. Иланский

№ __ - од

Об организации системы наставничества
в МБДОУ «Иланский детский сад №20»

На основании Федерального закона от 29.12.2021 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии системы наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Заместителю заведующего по ВМР Никитиной С.А. организовать систему наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20».
2. Назначить куратором системы наставничества в ДОУ старшего воспитателя Мартышеву Анастасию Сергеевну.
3. Утвердить:
 - 3.1. «Дорожную карту» реализации системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20» на 2022-2023 учебный год (Приложение 1);
 - 3.2. Положение о системе наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20» на 2022-2026 гг. (Приложение 2);
 - 3.3. Программу наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20» (Приложение 3).
4. В рамках организации работы с педагогами МБДОУ «Иланский детский

сад №20» закрепить наставнические пары с 01.09.2022 года по 31.05.2023 года:

№	Наставник	Должность	Наставляемый	Должность
1	Мартышева А.С.	Старший воспитатель	Царёва С.А.	Воспитатель
2	Ипполитова О.М.	Старший воспитатель	Сидорова Т.С.	Воспитатель
3	Баканач Ю.И.	Воспитатель	Шуклина Т.А.	Воспитатель
4	Ступень О.С.	Воспитатель	Лычковская О.В.	Воспитатель
5	Криворотова В.В.	Учитель-логопед	Мокшина Ю.Е.	Воспитатель
6	Слепенкова А.А.	Воспитатель	Морозова А.В.	Воспитатель

5. Педагогам-наставникам обеспечить взаимодействие с наставляемыми в рамках Положения о наставничестве и Программы наставничества в течение 2022-2023 учебного года в МБДОУ «Иланский детский сад №20».

6. Наставляемым педагогам:

- изучить и максимально использовать педагогический опыт и знания наставника в своей педагогической практике;
- обеспечить выполнение заданий по рекомендациям наставника в рамках Программы наставничества.

7. По окончании срока наставничества наставникам предоставить отчетность о проделанной работе.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

МБДОУ «Иланский детский сад №20»

Л.Ф. Филатова

**«Дорожная карта»
реализации системы наставничества
в МБДОУ «Иланский детский сад №20»
2022 – 2023 учебный год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии системы наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам.	апрель-май 2022 года	Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель
2.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников	Выбор наставников из педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категории.	май 2022 года	Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Организация обучения наставников в КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж №1» по программе «Наставничество и техники работы наставника».	июнь 2022 года	Мартышева А.С., старший воспитатель
3.	Формирование наставнических пар	Закрепление наставнических пар	1. Издание приказа «Об организации системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20».	август 2022 года	Никитина С.А., заместитель заведующего
			2. Проведение психологической диагностики на совместимость наставника и наставляемого.	сентябрь 2022 года	Мокшина Ю.Е., педагог-психолог

4.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение самоанализа и анкетирования среди педагогов, принимающих участие в программе наставничества.	сентябрь 2022 года	Наставники и наставляемые
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар	Административное совещание	1. Проведение административного совещания по вопросам реализации системы наставничества по результатам самоанализа и анкетирования педагога (план работы наставника на год, памятка наставника, памятка молодого педагога, карта контроля деятельности, отчет педагога о проделанной работе, отчет о проделанной работе по организации наставничества).	октябрь 2022 года	Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель
6.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Консультации наставников и наставляемых	1. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 2. Проведение административных совещаний по реализации плана деятельности наставников. 3. Создание вкладки «Наставничество» на официальном сайте ДОУ.	октябрь 2022 года один раз в квартал	Наставники и наставляемые Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности педагогов, реализующих программу наставничества.	Май 2023 г.	Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель

		Мотивация поощрения наставников	и	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма.	Май 2023 г.	Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель
				1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информация на сайте ДОУ.	Май 2023 г.	Никитина С.А., заместитель заведующего Мартышева А.С., старший воспитатель Ипполитова О.М., старший воспитатель

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Иланский детский сад №20»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
в МБДОУ «Иланский детский сад №20»
на 2022 - 2026 гг.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии системы наставничества обучающихся для организаций осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам».

1.2. Система наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20» (далее ДОУ), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Система наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОУ.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в ДОУ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ «Иланский детский сад №20».

3.2. Основными задачами наставничества ДООУ являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества;
- разработка и реализация программы наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в ДООУ;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в ДООУ организуется на основании приказа заведующего.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет старший воспитатель (куратор).

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом заведующего.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИТ-компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- опытные педагоги с первой или высшей квалификационной категорией.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов.

4.10. Участие наставника и наставляемых в системе наставничества основывается на добровольном согласии.

4.11. Формирование наставнических пар осуществляется после знакомства с программой наставничества.

4.12. Формирование наставнических пар осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего.

5. Реализация системы наставничества

5.1. Для успешной реализации системы наставничества, исходя из образовательных потребностей ДООУ, в системе наставничества рассматривается форма наставничества: «Педагог-педагог».

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей встречи

наставника и наставляемого.

- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация системы наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, МБДОУ «Иланский детский сад №20», определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу на будущее.

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

7.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

7.10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

8.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Проходить обучение.

8.5. Получать психологическое сопровождение.

8.6. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- 9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ «Иланский детский сад №20», определяющих права и обязанности.
- 9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством
- 10.2. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.3. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.4. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- 11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:
 - Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ.
 - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
 - Проведение конкурса профессионального мастерства.
 - Создание вкладки «Наставничество» на сайте ДОУ.
 - Создание на сайте ДОУ методической копилки по теме наставничества.
 - Награждение грамотами.
 - Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБДОУ «Иланский детский сад №20»;
- Приказ заведующего о внедрении системы наставничества;
- Программа системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20»;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20».

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Иланский детский сад №20»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В
МБДОУ «Иланский детский сад №20»**

Пояснительная записка

Настоящая система наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20», осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов национального проекта «Образование».

Целью внедрения системы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ «Иланский детский сад №20».

Создание системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Система наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательных организациях.

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

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.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

1. Нормативные основы системы наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».
- **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты МБДОУ «Иланский детский сад №20»

- Устав МБДОУ «Иланский детский сад №20»
- Программа развития МБДОУ «Иланский детский сад №20»
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ «Иланский детский сад №20»
- Положение о педагогическом совете

3. Задачи системы наставничества МБДОУ «Иланский детский сад №20»

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения системы наставничества.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения системы наставничества

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ «Иланский детский сад №20».

5. Структура управления реализацией системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20»

МБДОУ «Иланский детский сад №20»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20». 2. Разработка системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20». 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20». 4. Реализация программы наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20». 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
Куратор системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20»	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников. 3. Контроль процедуры внедрения системы наставничества. 4. Контроль проведения программы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации системы наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализация формы наставничества «Педагог-педагог».

6. Кадровая система реализации системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20»

Системе наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заместителем заведующего, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

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

● Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации системы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор формы наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем в ДООУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 3. Провести анкетирование педагогом-психологом ДООУ.	Сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает: • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых — для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов — для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары. 2. Подведение итогов программы наставничества. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества в МБДОУ «Иланский детский сад №20»

Для успешной реализации системы наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ «Иланский детский сад №20» в данной системе наставничества рассматривается одна форма наставничества: «Педагог- педагог».

8.1. Форма наставничества «Педагог-педагог».

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

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

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

Результат:

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

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. Педагог, склонный к активной общественной работе. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

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

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

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

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам системы наставничества, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к реализуемой форме наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям программы, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в системе и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Цели мониторинга влияния программы наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в системе наставничества требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность).

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами ДОУ «Лучший наставник»
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.