

<p>ПРИНЯТО: на Педагогическом совете</p> <p>Протокол № <u>1</u> от <u>27</u> . <u>08</u> .20<u>24</u> г.</p>	<p>УТВЕРЖЕНО Заведующий МК ДОУ «Детский сад № 20 «Ягодка» ст. Советской (наименование дошкольного образовательного учреждения)</p> <p> Подпись _____ Приказ № _____ от _____ .20<u>24</u> г.</p>
---	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 20 «Ягодка»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Ягодка»</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Заведующий Рожкова О.В. Воспитатель Цысь Н.В.</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»; • Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»); • Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.); • Приказ Министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022г. №337-пр. «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

	<ul style="list-style-type: none"> • Положение о системе наставничества
Цель Программы	Оказание помощи педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров 2. Оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов. 3. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
Ожидаемые результаты:	<p>1. для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. -Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). -Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. - Рост профессиональной и методической компетенции педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. - ускорение процесса профессионального становления специалиста. <p>2. для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p>3. для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -успешная адаптация начинающего специалиста; - повышение уровня закрепляемости начинающего специалиста в образовательном учреждении.
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: <ol style="list-style-type: none"> 1) «педагог - педагог», 2) «руководитель образовательной организации - педагог»,
Участники программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заведующий ДОУ/ Куратор 2. Наставник.

	3. Наставляемый (вновь принятый педагог)
Структура управления реализацией Программы	- Заведующий ДОУ/ Куратор - Наставник - Наставляемый
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	- Материальное денежное стимулирование установленное работнику за реализацию наставнической деятельности; - Наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров; - Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; - Награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Введение

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях, строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МКДОУ «Детский сад №20 «Ягодка» разработана с целью становления начинающего педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность разработки Программы наставничества

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми, родителями.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива. Поэтому в описании актуальности можно перечислить именно те запросы и проблемы образовательной организации, при решении которых будет использована технология наставничества.

Проблема:

Низкий уровень профессиональной компетентности начинающих педагогов. 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, недостаточный (отсутствующий) опыт работы с семьями воспитанников.

Программа Наставничества направлена на становление педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель программы: Оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности.

Задачи программы:

1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
2. Оказать теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
3. Раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: вновь принятые педагоги.

1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным, дополнительным образовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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.

2.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» начинающего педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Успешная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе, снижение проблем адаптации в коллективе: психологические, организационные и социальные аспекты.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций.
5. Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
6. Улучшение качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В данном разделе разъясняются основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

Уровни и структуры	Направления деятельности.
Заведующий МКДО У/ Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества. 6. Формирование базы наставников и наставляемых. 7. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 8. Контроль процесса реализации Программы наставничества 9. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 5. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

4. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы 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.

Педагог со стажем работы менее трех лет, либо вернувшийся в профессию после перерыва более пяти лет.

Образование среднее - профессиональное, высшее, переподготовка в сфере дошкольное образование.

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

Педагог с опытом работы не менее семи лет в должности воспитатель

Образование – среднее специальное, квалификационная категория - первая.

3. **Куратор** - Заведующий с опытом работы не менее пяти лет в должности. Образование - высшее педагогическое.

Формирование базы наставляемых осуществляется из числа педагогов:

- начинающих специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

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

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

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого педагога:

1. Адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
2. Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
3. Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1 (первый- третий месяц).

Адаптация начинающего педагога.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить педагога с деятельностью ДОУ и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Наставник совместно с педагогом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации наставляемого (на 3 месяца - с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого педагога.

Работа с начинающим педагогом на этапе адаптации строится по двум направлениям. Подготовительная часть. Перед встречей с педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

Общая часть предполагает введение в должность - мероприятия, направленные на знакомство специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефон);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития, годовой план, ООП ДОУ и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет начинающего педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой ДОУ;

- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания группы;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение пищеблока, туалета, и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором начинающий педагог будет работать.

Оценка адаптации начинающего специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

На процедуру оценки, предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная начинающим педагогом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации педагога;

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело педагога.

Этап 2 (четвертый-десятый месяц).

Профессиональное развитие начинающего педагога.

Цель этапа - проанализировать компетенцию педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения НОД по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Важный момент - планирование посещения занятий начинающего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10 - 15 занятий педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

Мероприятия по развитию молодого педагога проводятся с ноября по май.

Работа с педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в ДОУ

Этап 3 (одиннадцатый-двенадцатый месяц).

Развитие потенциала начинающего педагога

Цель этапа - обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств педагога. Мероприятия по развитию потенциала педагога проводятся на протяжении третьего этапа работы в ДОУ и могут быть продолжены по желанию всех сторон.

Наставник совместно с педагогом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план педагога может быть откорректирован по инициативе наставника или самого наставляемого.

Работа с педагогом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах
- участие в мероприятиях, организованных ДОУ
- Оценка развития потенциала педагога проводится в последний месяц данного этапа.
- Организация работ по оценке развития потенциала педагога осуществляется куратором.
- На процедуру оценки представляются следующие документы:
- Индивидуальный план развития потенциала педагога (с отметкой о выполнении);
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала педагога.

По окончании срока наставничества педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает куратору следующие документы:

- отчет педагога о проделанной работе;

- оценка педагогической деятельности педагога наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации педагогической деятельности;
- проведение всех режимных моментов, НОД, самостоятельной деятельности и т.п. стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели мониторинга качества усвояемости ООП у детей находятся на базовом уровне;
- педагог продолжает свою профессиональную деятельность;

План работы с начинающим педагогом.

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Этап 1 (первый - третий месяц). Адаптация начинающего педагога.		
Август- Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание приказа о наставничестве. 2. Изучение «Положения о наставничестве», «Программы наставничества» 3. Сбор данных о педагоге. Анкетирование педагога. 4. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня (режимные моменты)). 5. Составление рабочей программы педагога. 6. Консультация по теме «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе» 	Заведующий/ куратор, наставник, начинающий педагог
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 5. Методика проведения занятий. 6. Контроль за планированием образовательной работы в 	Наставник

	группе педагога. 7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.	
Этап 2 (четвертый-десятый месяц). Профессиональное развитие педагога		
Ноябрь - Декабрь	1. Организация посещений начинающим воспитателем педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу». 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга. 4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.	Заведующий/ куратор, наставник, начинающий педагог
Январь	1. Организация посещений воспитателем педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности) 3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 4. Контроль за планированием организации работы с родителями	наставник, начинающий педагог
Февраль	1. Организация посещений педагогом - наставником педагогических мероприятий воспитателя. 2. Мастер-класс «Руководство развитием игровой деятельности детей» 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.	Наставник, начинающий педагог
Март	1. Организация посещений педагогом - наставником педагогических мероприятий воспитателя. 2. Консультация по планированию воспитательно - образовательной работы с детьми. 3. Составление конспектов педагогических мероприятий педагогом. 4. Консультация «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».	Наставник, начинающий педагог
Апрель	1. Организация посещений педагогом - наставником педагогических мероприятий воспитателя. 2. Родительское собрание «Итоги и удачи года» 3. Тестирование педагога по выявлению знаний по реализуемой программе. 4. Отчет начинающего воспитателя по теме самообразования.	Наставник, начинающий педагог
Этап 3 (одиннадцатый-двенадцатый месяц). Развитие потенциала молодого специалиста		
июнь- июль	Отчёт по наставничеству	Наставник

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: 1) «педагог - педагог», 2) «руководитель образовательной организации - педагог», **Примечание:** каждая форма раскрывается на уровне цели, задач, вариантов ролевых моделей.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат - беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	наставляемый
	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности. Позволяет начинающему воспитателю проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	наставляемый
	Интерактивная технология	Организация процесса обучения, в котором невозможно участие педагога в коллективной работе, основанной на взаимодействии всех его участников, процесса обучения с применением интерактивных технологий. Интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие наставника и наставляемого при помощи интерактивных технологий.	наставляемый, наставник, коллектив
	Тренинговая технология	Система деятельности, способствующая отработке профессиональных навыков и определённых решений. Тренинговые технологии (в отличие от привычного повторения) подразумевают целенаправленные, систематические действия по отработке одного или нескольких видов деятельности; - Консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы;	наставляемый, наставник,
	Информационные	педагогическая технология, применяющая специальные способы, программные и	наставляемый,

	технологии (ИТ) обучения	технические средства (кино, аудио и видеотехнику, компьютеры, телекоммуникационные сети) для работы с информацией". Целью ИТ является качественное формирование и использование информационных ресурсов в соответствии с потребностями пользователя. Методами ИТ являются методы обработки данных.	наставник,
6.	Проектная технология	предполагает: наличие проблемы, требующей интегрированных знаний и исследовательского поиска ее решения; практическую, теоретическую, познавательную значимость предполагаемых результатов; самостоятельную деятельность педагога; структурирование содержательной части проекта с указанием поэтапных результатов; использование исследовательских методов, т.е. определение проблемы, вытекающих из нее задач исследования, выдвижения гипотезы их решения;	наставляемый, наставник.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг - 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 наставляемого 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.

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 пары "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри

образовательной организации.

Цели мониторинга:

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

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 эффективности Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

В рамках первого этапа мониторинга предоставлен анализ реализуемой Программы наставничества.

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

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программе, 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.

Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективности Программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пары 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, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров;
- Наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- Награждение наставников дипломами / благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

