

Администрация г. Улан-Удэ
МУ Комитет по образованию
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 62 «Малыш» (комбинированного вида)
670045, г. Улан-Удэ, ул. Сосновая, 19а, телефон 44-22-86, 55-21-87.

Утверждена
Заведующий МАДОУ
Детский сад №62 «Малыш»
_____ Т.Д. Мадуевой



ПРОГРАММА
по организации наставничества в МАДОУ Детский сад №62 «Малыш»
комбинированного вида г. Улан-Удэ
«Путь к успеху!»



Принято на педагогическом совете
Протокол №2 от 07.12.2023г.

Улан -Удэ
2024г.

Содержание программы

№	Содержание	Страница
1.	Паспорт Программы	3
I.	Целевой раздел	5
1.1	Пояснительная записка	5
1.2	Анализ кадровых условий МАДОУ №62 «Малыш»	6
1.3	Риски, связанные с реализацией Программы	8
1.4	Ожидаемые результаты внедрения программ наставничества	9
II.	Содержательный раздел	10
2.1	Организация наставничества в МАДОУ №62	10
2.2	Реализация Программы наставничества	12
2.3	План реализации Программы	14
III.	Оценка эффективности Программы	15
3.1	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества	15
3.2	Механизмы мотивации и поощрения наставников	18
	Приложение	19

1. Паспорт программы

	Наименование программа	Программа по организации наставничества в МАДОУ Детский сад №62 «Малыш» комбинированного вида г. Улан-Удэ «Путь к успеху!»
	Цель	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов
	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов ДОО. 2. Обеспечение психологической, методической поддержки воспитателей, развитие профессионально значимых качеств личности. 3. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогического коллектива. 4. Развитие у педагогов интереса к осуществляемой профессиональной педагогической деятельности.
	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ заведующий ДОУ; ✓ старший воспитатель; ✓ педагоги – наставники; ✓ молодые (вновь принятые) педагоги; ✓ педагоги, прошедшие переподготовку по направлению дошкольное образование и только, вступают в новую должность; ✓ педагоги со стажем, которые только пришли на работу в МАДОУ №62; ✓ педагоги МАДОУ №62, независимо от стажа работы, испытывающих профессиональные дефициты; ✓ участники сетевого взаимодействия.
	Специальные педагогические условия для внедрения проекта	<ul style="list-style-type: none"> ✓ разнообразие и вариантность работы в системе наставничества; ✓ учет индивидуальных особенностей педагогов; ✓ бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности; ✓ мотивация; ✓ организация сетевого взаимодействия.
	Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> ✓ создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, профессиональных дефицитов; ✓ разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога; ✓ психологическая и методическая поддержка; ✓ взаимодействие по данному направлению с ДООУ г. Улан-Удэ, БРПК, БГУ, БРИОП.
	Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> ✓ создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; ✓ повышение уровня профессиональной и методической компетенции педагогов; ✓ профессиональный рост и эффективного использования кадрового потенциала; ✓ мотивация к качественному педагогическому труду; ✓ увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; ✓ сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

I. Целевой раздел

1.1 Пояснительная записка

Актуальность

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений,

усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современном дошкольном образовании остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Деятельность педагога является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа наставничества МАДОУ Детский сад № 62 «Малыш» г. Улан-Удэ (далее - МАДОУ №62), разработана в соответствии с Методологией наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённой распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N P-145, Региональной программой развития системы наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия, утверждённой приказом министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.12.2020 г. № 1552, а также в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», Уставом ДОО (МАДОУ № 62), Программой развития ДОО (МАДОУ № 62).

Цель программы: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

Задачи:

- ✓ создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов ДОО;
- ✓ обеспечение психологической, методической поддержки воспитателей, развитие профессионально значимых качеств личности;

- ✓ использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогического коллектива;
- ✓ развитие у педагогов интереса к осуществляемой профессиональной педагогической деятельности.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

- ✓ принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, 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 выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- ✓ принцип непрерывности: профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- ✓ принцип партнёрства: предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия;
- ✓ определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации.

1.2 Анализ кадровых условий МАДОУ детский сад №62 «Малыш»

Для решения поставленных задач в МАДОУ №62 сформирован коллектив, характеризующийся работоспособностью, стабильностью и инициативностью в педагогической деятельности.

Работу с дошкольниками в течение года осуществляли 19 педагогов. 100 % педагогов имеют профессиональное образование из них 67% педагогов имеют высшее, 33% имеют среднее образование.

Возрастной состав педагогов распределился следующим образом:

- 15 педагогов (79,2 %) в возрастном диапазоне 31-50 лет;
- 1 педагога (5,2%) в возрастном диапазоне 25-30 лет;
- 1 педагог (5,2%) в возрасте до 25 лет;
- 1 педагог (5,2%) в возрасте 51-55 лет;
- 1 педагог (5,2%) в возрастном диапазоне старше 56 лет.

Таким образом, в МАДОУ №62 преобладающее количество педагогов в МАДОУ работают в возрасте от 31 до 50 лет, есть и молодые педагоги и педагоги, которым более 55 лет.

Данные по стажу педагогических работников показывают, что наибольший удельный вес в данной структуре персонала занимают педагоги со стажем от 4 до 10 лет - 26% (5 педагогов), равное количество (по 21%) занимают педагоги стаж работы, которых до 3 лет и от 11 до 20 лет. Педагоги, имеющие стаж свыше 20 лет – 16% (3 педагога). 16% от общего числа – педагоги стажисты, со стажем работы в отрасли более 25 лет.

Педагоги регулярно и успешно проходят аттестацию. Все педагоги МАДОУ №62 постоянно повышают свой профессиональный уровень квалификации. Проходят курсы повышения квалификации, обучаются в учебных заведениях высшего профессионального образования, посещают методические объединения, знакомятся с опытом работы коллег других дошкольных учреждений, приобретают и изучают новинки методической литературы.

План аттестации педагогических кадров имеется и является составной частью годового плана. Кроме того, среди профессионально значимых личностных качеств педагога, можно выделить стремление к профессиональному самосовершенствованию и повышению образовательному уровню. В целом работа педагогического коллектива детского сада отмечается достаточной стабильностью и положительной результативностью. Ежегодно педагоги повышают свое мастерство в ходе прохождения аттестации, повышения квалификации.

По состоянию на 31.08.2023г. в МАДОУ №62 работает 19 педагогов, из которых первую категорию имеют 7 педагогов, высшую категорию имеют 3 педагога, что составляет 52%, в сравнении с 2021 и 2022 годами, процентный показатель значительно снизился т.к. принято 5 педагогов, не имеющих квалификационную категорию.

Таким образом педагогический коллектив МАДОУ №62 состоит из следующих категорий:

- молодые специалисты, окончившие профессиональные образовательные учреждения;
- специалисты, прошедшие переподготовку по специальности «Воспитатель», «Дошкольное образование» начинающие свою профессиональную деятельность в новой должности;
- педагоги, независимо от стажа работы, при освоении новых технологий, форм и методов обучения и т.п.;
- педагоги, имеющие опыт работы в ином образовательном учреждении, испытывающие профессиональные дефициты.

По результатам мониторинга педагогов было выявлено, что многие из них испытывают профессиональные дефициты, связанные с реализацией образовательной программы МАДОУ № 62. ОП МАДОУ №62 обеспечивает психолого - педагогическое сопровождение комплексного развития личности, мотивации и способностей детей

дошкольного возраста в различных видах деятельности с учётом их возрастных и индивидуальных особенностей.

Отсюда, у педагогов возникают методические потребности: ознакомление с программой, методической литературой, учебными пособиями.

МАДОУ №62 имеет статус пилотной площадки в рамках внедрения программы наставничества в ДОО (Приказ № 33 Администрации г. Улан-Удэ, Комитета по образованию, МКУ ЦМРО от 16.05.2022г. «О присвоении статуса пилотного детского сада в рамках внедрения программы наставничества в ДОО»).

Старший воспитатель нашего детского сада является членом муниципальных методических объединений ДОО: ММО «Современный педагог» и ММО «Тьюторы ИОМ» (Приказ №67 от 29.09.2022 «О составе активов муниципальных предметных центров»). То есть ведется работа в рамках наставничества не только в МАДОУ №62, но и в рамках сетевого взаимодействия с 7 дошкольными образовательными организациями г. Улан-Удэ.

1.3 Риски, связанные с реализацией программы наставничества

- ✓ Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
- ✓ Низкий статус наставничества в педагогическом коллективе.
- ✓ Недостаточная компетентность наставника в выполнении профессиональных
- ✓ Текучесть кадров.

Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику МАДОУ

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Социально-экономические	Отсутствие притока Молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из МАДОУ педагогов пенсионного и пред пенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	Привлечение выпускников ВУЗов и СУЗов дошкольной специализации
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность

	деятельности по реализации программы развития	развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности МАДОУ	по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности МАДОУ №62	Уменьшение спроса на предоставляемые МАДОУ №62 услуги (в т.ч. выборе необходимого дополнительные)	Исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества
Технико-технологические	Отсутствие технологические необходимой предметно-развивающей среды, соответствующей современным требованиям и стандартам.	Недостаточная материальная база для эффективного образовательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в МАДОУ №62

1.4 Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

- ✓ создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- ✓ повышение уровня профессиональной и методической компетенции педагогов;
- ✓ профессиональный рост и эффективного использования кадрового потенциала;
- ✓ мотивация к качественному педагогическому труду;

- ✓ увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- ✓ сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

II. Содержательный раздел

2.1 Организация наставничества в МАДОУ №62

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МАДОУ №62, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

В программе наставничества выделяются следующие 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. Наставником может быть любой педагог, соответствующий критериям, указанным в п. 2.1 Положения о наставничестве МАДОУ №62.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о профессиональных дефицитах педагогов - будущих участников программы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- ✓ Формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором на основе штатного расписания, а также результатов самообследования, самооценки, итогов реализации плана образовательной деятельности за год из числа педагогов: молодых специалистов; педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; педагогов, независимо от стажа работы, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

✓ Формирование базы наставников осуществляется исходя 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 МАДОУ №62.

Тьютор - педагог-навигатор, который оказывает помощь в выявлении профессиональных дефицитов педагога, построении индивидуального образовательного маршрута в области самообразования наставляемого и предлагает навигацию по реализации индивидуального образовательного маршрута из базы данных образовательных услуг.

Наставником и тьютором являются опытные педагогические работники, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации - способность и готовность делиться профессиональным опытом; - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

2.2 Реализация программы наставничества

Этапы реализации программы

Программа представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

I. Диагностический

II. Основной

III. Аналитико - результативный

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов, выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы с педагогами.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого по критериям:

- ✓ теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- ✓ наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ✓ ожидаемый результат педагогической деятельности;
- ✓ выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- ✓ опрос;
- ✓ собеседование;
- ✓ анкетирование;
- ✓ наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа педагоги условно делятся на несколько групп:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Второй этап – основной

Задачи этапа: обеспечение психологической, методической поддержки, развитие профессионально значимых качеств личности, использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемого.

Содержание этапа:

Педагог - наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный конкретным содержанием, сроками исполнения и формой направленный на: знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДОУ и рабочей документацией, педагогическое самообразование самовоспитание молодого педагога, городских педагогических сообществ, участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДОУ.

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

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к Педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций Самоанализ собственной деятельности. Обучающие семинары.	Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, Поощрения Беседы Диалог, беседа. Индивидуальная, групповая консультация. Практикумы. Мастер-класс педагога -	

Практикумы. Мастер-класс педагога - наставника. Деловая игра Круглый стол	наставника. Взаимопосещения, открытые просмотры Анализ педагогических ситуаций Деловая игра
---	---

Организация реализации программы представляет собой две модели взаимодействия между субъектами:

- внутри образовательного учреждения («педагог-педагог»);
- в рамках сетевого взаимодействия (у наставляемого может быть наставник из другого образовательного учреждения).

Третий этап – аналитико-результативный

Задачи этапа: анализ проделанной работы, выявление ошибок и недочетов, определение эффективности работы.

Содержание этапа:

Педагог – наставник не просто передаёт информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

Третий этап включает в себя итоговое мероприятие, анализ результатов работы, определение результатов, рефлексия, корректировка индивидуального образовательного

2.3 План реализации Программы

Мероприятия	Сроки	Ответственный
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МАДОУ.	сентябрь - октябрь	куратор программы
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МАДОУ: - разработка ИОМ педагогов; - систематическая курсовая подготовка педагогов учреждения; - обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МАДОУ.	в течение года	заведующий, куратор программы

Создание необходимых условий для включения педагогов ДООУ в профессиональное сообщество: ММО, образовательные интернет-сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	в течение года	заведующий, куратор программы
Планирование образовательной работы: <ul style="list-style-type: none"> – организация методического сопровождения; – профильные и индивидуальные консультации; – временные творческие объединения по направлениям работы; – конкурсы; – открытые показы ООД; – наставничество; – включение педагогов в образовательное пространство (ММО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества взаимодействие с соц. партнерами); – конкурсное движение; – семинары-практикумы; – мастер-классы; – вовлечение в проектную деятельность; – поддержка традиций; – экскурсии, фестивали, – квест-игры, проведение акций, организация выставок и др. 	в течение года	заведующий, куратор программы
Развитие конкурсного движения: <ul style="list-style-type: none"> - конкурсы в ДООУ; - дистанционные конкурсы; - профессиональные конкурсы 	в течение года	куратор программы
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете.	май	педагоги наставники

III. Оценка эффективности реализации Программы

3.1 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят

изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования			
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	1 раз в год (май)	куратор программы
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	1 раз в год (май)	куратор программы
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности			
Участие в работе творческих групп по проблемам МАДОУ	Карта наблюдений	в течении учебного года	куратор программы
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	в течении учебного года	куратор программы
Результативность образовательного процесса			
Обобщение и презентация Педагогического опыта	Карта наблюдений	в течении учебного года	куратор программы
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения Образовательной программы	в течении учебного года	куратор программы
Удовлетворение	Анкетирование,	май	куратор

образовательных Потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	беседа, самооценка		программы
---	--------------------	--	-----------

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы, выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	<ul style="list-style-type: none"> ✓ повышение качества МАДОУ №62 ✓ количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства ✓ количество педагогов МАДОУ, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы ✓ повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в МАДОУ
Обеспечение непрерывного профессионального образования	<ul style="list-style-type: none"> ✓ создание условий для повышения и изменения статуса педагогов; ✓ создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов; ✓ поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов; ✓ совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ создание условий для профессионального роста педагогов; ✓ обновление содержания образования и его технологий; ✓ представление педагогам пространства для педагогической инициативы; ✓ улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Показатели результативности

- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях
- Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию
- Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду.

3.2 Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне МАДОУ №62; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

Важно популяризировать роль наставника в педагогическом коллективе МАДОУ №62, также среди образовательных и общественных организаций, социальных сетей, на официальном сайте образовательной организации, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника принимать участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Награждение грамотами «Лучший наставник».

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).
Макеты опросных анкет для участников наставничества**

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

12. Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]. Если да, то где? _____

Инструкция

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

Вопросы	Балл	Примечание
1. Ожидаемая эффективность программы наставничества		
2. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества		
3. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)		
4. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации		
5. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)		
6. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний		
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков		
8. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации		
9. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?		
10. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?		

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

12. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	-------------	---------

14. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет] _____

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] Если да, то где? _____

Инструкция

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

Вопросы	Балл	Примечание
1. Ожидаемая эффективность программы наставничества		
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?		
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)		
4. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации		
5. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?		
6. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?		
7. Ожидаемое качество разработанной Вам программы профессиональной адаптации		0
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс		0
9. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой		0

10. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

11. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

13. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

14. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет] _____

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Макеты опросных анкет для участников наставничества

Форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

Инструкция

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

Вопросы	Баллы	Примечание
1.Эффективность программы наставничества		
2.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?		
3.Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)		
4.Полезность программы профессиональной и должностной адаптации		
5. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)		
6.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний		
7.Качество передачи Вам необходимых практических навыков		
8.Качество программы профессиональной адаптации		
9.Ощущение поддержки наставника		
10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		

11.Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

12.Насколько оправдались Ваши ожидания?		
---	--	--

13.Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

14.Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

15.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета наставника

Инструкция

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

Вопросы	Баллы	Примечание
1.Эффективность программы наставничества		
2.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?		

3.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?		
4.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации		
5.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?		
6.Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?		
7.Качество программы профессиональной адаптации		
8.Включенность наставляемого в процесс		
9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?		

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

12.Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

14. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] _____

17. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет] _____

18. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет] _____

19. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет] _____

20. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет] _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в МАДОУ №62 в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Видит свое профессиональное развитие в МАДОУ №62 в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
----------------	---

Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
Число собственных педагогических профессиональных работ наставляемых				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
Количество успешно реализованных представленных результатов деятельности				

