Российская Федерация
Ростовская область
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 199»

«Рассмотрено и утверждено»
Педагогическим советом
Протокол №1 от 29.08.2025

«Утверждаю»
Заведующий МАДОУ № 199
_____ С.А. Недюжева
Приказ №92 от 29.08.2025

Недюжева Светлана Александровна

Подписан: Недюжева Светлана Александровна
DN: C=RU, OU=МАДОУ № 199, O=МАДОУ № 199, CN=Недюжева Светлана Александровна, E=mady199@yandex.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Заведующий МАДОУ № 199 Недюжева Светлана Александровна
Дата: 2026.10.21 13:39:52+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.2

Персонализированная программа наставничества по работе с молодым педагогом в МАДОУ № 199 «Педагогический старт: вместе к успеху»

Срок реализации: 2025-2028 учебный год

Разработчики:
Учитель-дефектолог: Шатилова М.В.
Педагог-психолог: Пивнык Ю.Ю.
Педагог-психолог: Булгакова О.Б.

Ростов-на-Дону
2025г.

Содержание

Паспорт программы	3
1. Пояснительная записка	4
1.1. Актуальность разработки программы	6
1.2. Основания разработки программы	7
2. Цель и задачи программы наставничества	8
3. Принципы реализации программы наставничества	8
4. Нормативно-правовые основы реализации программы наставничества в МАДОУ № 199	9
5. Целевая группа реализации программы наставничества в МАДОУ № 199	10
6. Ожидаемые результаты реализации программы	10
7. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы	11
8. Основные термины программы наставничества	12
9. Основные этапы внедрения и реализации программы наставничества в МАДОУ № 199	13
10. Кадровая система реализации программы наставничества в МАДОУ № 199	14
11. Структура управления реализацией программы наставничества в МАДОУ № 199	17
12. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации	19
13. Формы наставничества	20
14. Аспекты работы наставника с наставляемым	23
15. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	27
Приложение 1	30
Приложение 2	34
Приложение 3	42
Приложение 4	43
Список используемой литературы	45

Паспорт программы		
1	Название программы	Программа наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 199» «Педагогический старт: вместе к успеху».
2	Цель программы	Создание условий и оказание практической помощи для профессионального роста и поддержки молодого специалиста на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду.
3	Задачи программы	1. Обеспечить теоретическую, психологическую и методическую поддержку молодого специалиста. 2. Создать условия для профессионального роста молодого специалиста способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. 3. Способствовать формированию у молодого педагога собственного, неповторимого подхода к педагогической деятельности, который будет учитывать его сильные стороны и профессиональные дефициты. 4. Сформировать у начинающего педагога стремление к непрерывному профессиональному росту: научить самостоятельно искать информацию, анализировать свой опыт и осваивать новые педагогические технологии. 5. Создать условия освоения деятельности, сочетающие психологический комфорт и «развивающий дискомфорт» необходимые для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого.

4	Сроки и этапы реализации программы	1. Подготовительный этап 2. Основной этап (внедрение) 3. Заключительный этап Срок реализации программы 2 года (2025-2027)
5	Разработчики и исполнитель программы	Шатилова Марина Васильевна Пивнык Юлия Юрьевна Булгакова Оксана Борисовна
6	Нормативно-правовое основание разработки проекта	-Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р. Разработана по поручению Президента РФ по итогам заседания Госсовета по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника. -Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО 29 июня 2023 года). -Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года № 1264-р утверждает план мероприятий по реализации этой Концепции. -Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94. Учреждает знак отличия «За наставничество», что служит дополнительной мерой поддержки наставнической деятельности. -Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474. Определяет национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года. **Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 №1264-р.** Утверждает Концепцию развития наставничества в РФ на период до **2030** года. **Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 5 апреля 2022 г. № 7** «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».
7	Практическая значимость	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 2. Развитие профессиональной компетенции в

		разных областях. 3. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
8	Ожидаемые результаты	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 2. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 3. Построение открытой среды наставничества педагогически работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
9	Реализуемые формы наставничества	Индивидуальная «Педагог - педагог»
10	Структура управления реализацией программы	• Руководитель – заведующий МАДОУ №199 Недюжева С.А. • Куратор – методист МАДОУ № 199 Топчеева И.А. • Наставник Шатилова М.В. • Наставляемый Лукьяненко И.К.

1. Пояснительная записка
1.1. Актуальность разработки программы

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы дошкольного учреждения в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Дошкольное образовательное учреждение нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из ключевых элементов, способствующих профессиональному развитию молодых специалистов является наставничество. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, с более глубокими знаниями методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

Таким образом одной из главных задач образовательного учреждения является профессиональная адаптация молодого педагога в образовательной

среде. Решить эту проблему поможет организация наставничества в дошкольном образовательном учреждении. В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

Кроме того, наставничество может выступать одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «педагог - педагог».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Основание разработки программы

Программа наставничества в МАДОУ № 199 разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации
- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- ФЗ РФ №273 «Об образовании»
- **Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94.** Учреждает знак отличия «За наставничество», что служит дополнительной мерой поддержки наставнической деятельности.

- **Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474.** Определяет национальные цели развития
  Российской Федерации на период до **2030** года.
- **Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 5 апреля 2022 г. № 7** «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

2. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

Цель: Создание условий и оказание практической помощи для профессионального роста и поддержки молодого специалиста на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую и методическую поддержку молодого специалиста.
2. Создать условия для профессионального роста молодого специалиста способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.
3. Способствовать формированию у молодого педагога собственного, неповторимого подхода к педагогической деятельности, который будет учитывать его сильные стороны и профессиональные дефициты.

4. Сформировать у начинающего педагога стремление к непрерывному профессиональному росту: научить самостоятельно искать информацию,
   анализировать свой опыт и осваивать новые педагогические технологии.

5. Создать условия освоения деятельности, сочетающие психологический
   комфорт и «развивающий дискомфорт» необходимые для формирования
   самостоятельности и ответственности наставляемого.

3. Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы наставничества в МАДОУ № 199 строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

4. Нормативно-правовые основы реализации программы наставничества в МАДОУ № 199

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации
- Гражданский кодекс Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- ФЗ РФ №273 «Об образовании»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению

системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 5 апреля 2022 г. № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

5. Целевая группа реализации программы наставничества в МАДОУ № 199

В целевую группу реализации программы наставничества в МАДОУ № 199 входят:

- молодые (начинающие) специалисты,
- вновь принятый на работу педагог,
- опытные педагоги,
- куратор, руководитель учреждения.

6. Ожидаемые результаты реализации программы

Внедрение и реализация программы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования научно – методического сопровождения педагогических работников в МАДОУ № 199

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества для молодого педагога:

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенции, раскрытие и осознание собственного потенциала;

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества для наставника:

- Систематизация и структуризация собственных знаний и опыта;
- расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,

- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.
- рост числа закрепившихся в профессии молодых, начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

7. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

7.1. Материально-технические условия и ресурсы обеспечения реализации программы

- Материально-технические условия и ресурсы МАДОУ № 199 включают: кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых (кабинет педагога-психолога);
- чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях.

7.2. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия реализации программы наставничества в МАДОУ № 199 включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых, начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию формирования неповторимого профессионального почерка педагога.

7.3. Организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение реализации программы наставничества в МАДОУ № 199

Организационно-методическое обеспечение реализации программы наставничества в МАДОУ № 199 предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества;
- повышение квалификации наставников по основной сфере деятельности;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом внутри коллектива;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и прочее.

8. Основные термины программы наставничества

Наставничество **-** это часть корпоративной культуры учреждения, которая взращивается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообагащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

9. Основные этапы внедрения и реализации программы наставничества в МАДОУ № 199

Внедрение и реализацию системы наставничества условно можно разделить на три основных этапа: *подготовительный, основной и заключительный.*

1. *Подготовительный этап* подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества. Также на этом этапе педагогический коллектив МАДОУ информируется о подготовке внедрения программы наставничества, происходит выбор куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества.
2. *Основной этап внедрения* Программы наставничества включает определение пар наставник - наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций.

3. *Заключительный этап* направлен на мониторинг результатов внедрения и применения программы наставничества, рефлексию (саморефлексию), диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.
4. *Мониторинг внедрения и применения* понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения Программы наставничества и отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно- профессиональных изменений наставника и наставляемого.

10. Кадровая система реализации программы наставничества в МАДОУ № 199

Реализация программы наставничества предполагает выделение трех главных ролей: куратор, наставник и наставляемый.

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

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.

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.

Куратором программы наставничества выступает старший воспитатель Олейник Е.И.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации.

Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Таким образом, наставником может являться педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе.

Выделяют следующие компетенции наставника:

•знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования;

•уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю;

•разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

•изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, воспитанникам и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

•консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом образовательной деятельности;

•оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

•личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

•участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога;

•сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

• подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Права наставника:

•привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

•участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением Программы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

•выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми, своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

•принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;

•обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

•обращаться к руководителю ДОУ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

*Критерии***,** предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель или специалист первой и высшей квалификационной категории
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников
Профессиональные знания и навыки	Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; Знание и умение пользоваться ПК
Профессионально важные качества личности	Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность, дисциплинированность Ответственность Умение работать в команде

Наставник, с согласия заведующего МАДОУ, может включать других сотрудников в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Наставляемым является выпускник ВУЗа или педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков.

Также наставляемый может быть из числа:

- молодых, начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров, студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу или проходящих стажировку (практику) в образовательной организации.

Права наставляемых:

- пользоваться имеющейся в ДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно- методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом. Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

11. Структура управления реализацией программы наставничества в МАДОУ № 199

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией Программы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

Также в структуру управления реализацией программы наставничества входят: куратор реализации персонализированных программ наставничества, наставники, педагог-психолог, наставляемый.

Структуру управления реализации программы можно представить в виде схемы:



Основные функции участников в рамках реализуемой Программы представлены в таблице

Уровни структуры	**Направления деятельности**
Заведующий МАДОУ № 199	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 4. Назначение куратора.

Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка Программы наставничества 3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3.Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	1.Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	1.Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

12. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, поз-

воляет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества *(«один на один»)* – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

13. Формы наставничества

Программа наставничества МАДОУ № 199 предусматривает форму реализации индивидуальную «педагог - педагог».

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны следующие модели взаимодействия:

•«опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);

•«педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.

•«педагог – новый педагог в коллективе». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает психологическую, методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) Программы наставничества (при участии наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных трудностей, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов, можно сделать выбор формы наставничества.

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к следующим результатам:

•повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

•укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;

•повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

•рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДОУ;

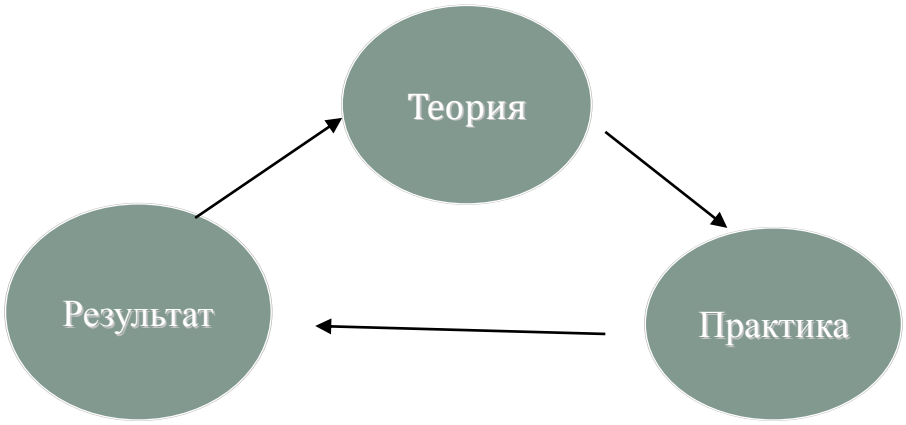
•повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

•рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

Формы работы с молодыми педагогами в МАДОУ № 199:

- диалог, беседа;
- индивидуальная, групповая консультация;
- самоанализ собственной деятельности;
- практикумы, анкетирование, опрос;
- мастер-класс педагога-наставника;
- взаимопосещения, открытые просмотры;
- анализ педагогический ситуаций;
- деловая игры;
- круглый стол.

Разработана авторская модель реализации наставнического взаимодействия «Траектория наставничества»



Теория. Методы и приемы, используемые на этапе теоретического взаимодействия:

- информирование и консультирование;

- беседа;

-дискуссия;

- кейс-метод;

-коучинг;

- мозговой штурм;

- выбор темы самообразования для совместного изучения и организации коррекционно-развивающей работы.

- поддержка в самообразовании (совместное планирование).

Практика. Методы и приемы, используемые на этапе практического взаимодействия:

- Личный пример и демонстрация опыта;

- Совместная деятельность;

- Взаимопосещение занятий;

- Нетворкинг**.**

Результат. Методы и приемы наставнического взаимодействия, используемые на заключительном этапе взаимодействия:

- работа с портфолио;

- актуализация мотивации и фасилитация **(**выявление и поддержка внутренней мотивации, создание ситуации успеха, демонстрация личного примера)**;**

- рефлексивный анализ.

14. Аспекты работы наставника с наставляемым

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с	Организация общения посредством каналов	Возможность постоянного

	молодым педагогом.	электронной связи.	взаимодействия и общения.
4	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление	Коррекция ИП.

		мониторинга.	
9	Определение перспектив	Разработка задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
11	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
12	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
13	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
14	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога
15	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации	Подготовка к прохождению аттестации.

		педагогических работников.	
16	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
17	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
18	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
19	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
20	Проектирование образовательной деятельности (по направлениям)в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования ОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ОД.
21	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
22	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование по	Наличие самостоятельно

		возникающим вопросам	разработанных сценариев
23	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога
24	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
25	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
26	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

15.**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 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 или групп "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, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

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 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 трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

хождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие 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 пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

2. 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 целевой модели 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;

Приложение 1

Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (наставляемого)

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

_____

_____

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?

• Материальные условия

• Большое количество детей в группе

• Недостаточная методическая помощь со стороны руководства

• Недостаток педагогического опыта

• Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

• Да

• Нет

• Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

_____

_____

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

• В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам

• В методических консультациях по отдельным разделам

• Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей

• В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета № 2 - для выявления способностей педагогов к развитию

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

1 – не соответствует действительности; 2 – скорее не соответствует; 3 – и да, и нет; 4 – скорее соответствует, чем нет; 5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Утверждения	Оценка
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами	
Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятий внутри образовательного учреждения и за его пределами	
Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я верю в свои возможности	
Стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	

Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

От 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития;

От 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Анкета № 3 - «Анкета для выявления уровня компьютерной грамотности»

1. Как часто Вы используете информационно-компьютерные технологии (нужное подчеркнуть)
   - ежедневно;
   - 1 раз в неделю;
   - 1-2 раза в месяц;
   - 1-2 раза в квартал;

- другое (укажите) _____

2. Владеете ли Вы навыками работы в программе *Microsoft Office Word*? (нужное подчеркнуть)
   - Не владею
   - Начинающий пользователь
   - Уверенный пользователь
   - Продвинутый пользователь

3. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)
- размер, шрифт;
- создание и редактирование текстового документа;
- набор и редактирование текстового документа;
- абзацные отступы и интервалы;
- создание и форматирование таблиц;
- вставка рисунка;
- заливка, фон, рамки;
- нумерация страниц, печать готового документа.
- Другое

4. Владеете ли Вы навыками работы в программе *Microsoft Office Excel?*
   - Не владею
   - Начинающий пользователь
   - Уверенный пользователь
   - Продвинутый пользователь

5. Владеете ли Вы навыками работы в данной программе? (нужное подчеркнуть)
   - диаграммы;
   - таблицы;
   - кроссворды;
   - другое.

6. Владеете ли вы навыками работы в программе *Microsoft Office Power Point?*
- Не владею
- Начинающий пользователь
- Уверенный пользователь
- Продвинутый пользователь

7. С какой целью используете данную программу? Для презентации, наглядности и др.

8. Данную программу применяете для работы
   - С детьми
   - С педагогами
   - С родителями
   - Другое

9. Владеете ли вы навыками работы в данной программе (нужное подчеркнуть)

- создание слайда с диаграммой и таблицей;
- вставка в слайд рисунков и анимации при демонстрации;
- создание управляющих кнопок;
- сохранение и подготовка презентации к демонстрации;
- вставка видео;
- накладывание звуков
- другое

10. Как часто вы пользуетесь Интернетом?

- ежедневно;
- 1 раз в неделю;
- 1-2 раза в месяц;
- 1-2 раза в квартал;
- другое (укажите).

11. Для чего используете интернет?

- для получения информации (новости, гороскоп, прогноз погоды и др.)
- для педагогической деятельности;
- для общения в социальных сетях;
- для развлечений;
- другое.

12. Есть ли электронная почта?

Ваша личная _____

13. Умеете ли Вы создавать электронную почту? (e-mail)

Да; Нет

14. Есть ли опыт создания сайта?

Да; Нет

15. Имеете ли Вы свой личный сайт?

Да; Нет

16. Хотите ли Вы научиться самостоятельно создавать сайт?

Да; Нет

17. Имеете ли Вы опыт участия в on-line конференциях?

Да; Нет

Анкета № 4 - Самооценка педагогом своих профессиональных умений и навыков.

Обозначения:

балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития;

«4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются;

«3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему;

«2» - знания и умения выражены слабо;

«1» - знания и умения отсутствуют.

1. Умение правильно ставить перед собой цель
2. Способность к состраданию, сопереживанию
3. Педагогический такт выдержка, терпение
4. Артистичность, эмоциональность
5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование
6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование
7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию
8. Умение организовывать работу с родителями
9. Стремление к самосовершенствованию и самообразованию

Приложение 2

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Содержание

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит отпредварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

_____

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

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

Анкета наставляемого

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.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Ожидаемое качество Организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

15. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

15. 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

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [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

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.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, уча-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

стие в конкурсах)

8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

17. 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

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.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый Овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

16. 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

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

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

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

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

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

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

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых
Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	**Количество участников, отметивших ее для себя**
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	
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 данной образовательной организации 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)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
2.Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста				

3. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
4. Количество успешно реализованных и представленных результатов деятельности				

Оценка программы наставничества

Показатели	**Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный**									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Методология (целевая модель) Наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа Направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Соответствует ли на практике Организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения И мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение 3

Персонализированная программа наставничества на 20__ -20___ уч. год

Наставляемый: _____
(Ф.И.О. молодого педагога)

Педагог-наставник: _____
(Ф.И.О. педагога)

Цель:
Задачи (на основе выявленных затруднений):

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки

Приложение 4

Форма отчёта – педагога наставника о реализации персонализированной программы наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста: _____

Ф.И.О. наставника: _____

Цель программы:

_____

Задачи программы:

_____

Прогнозируемый результат:___

_____

Формы работы:

_____

Основные виды деятельности:

_____

Основные направления работы:

_____

Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный _____

2-й этап – основной (проектировочный) _____

3-й этап – контрольно-оценочный _____

Молодому специалисту была оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- применение теоретических знаний в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности воспитанников.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей

Вывод.

1)По итогам мониторинга реализации персонализированного плана по наставничеству, необходимо отметить что у молодого педагога остались затруднения, связанные с

_____

_____

_____

Задачи на следующий учебный год:

_____

_____

_____

2)Персонализированная программа наставничества с педагогом _____реализована полностью.

Отмечено повышение теоретических и практических компетенций. В реализации персонифицированной программы наставничества на 20__-20___уч.год, педагог_____ не нуждается.

Список используемой литературы:

1. Антипин, С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: дис. … канд. пед. наук: 13.00.01 / Антипин Сергей Георгиевич. — Нижний Новгород, 2011. — 131 с. [https://www.dissercat.com/content/traditsii-nastavnichestva-v-istorii-otechestvennogo-obrazovaniya]
2. Багдасарян, А. А. Система развивающего взаимодействия «учитель-наставник — студент» как фактор профессионального становления будущего учителя: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.08 / Багдасарян Ардемис Арамовна; Адыгейский государственный университет. — Майкоп, 2006. [https://lix.li/5i1Ce]
3. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18. [https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301]
4. Данилова, М. В. Личностно-профессиональное развитие педагогов среднего профессионального образования в условиях наставничества: автореф. дис. … канд. пед. наук: 5.8.7 / Данилова Марина Владимировна. — Армавир, 2026. — 17-19 [https://search.rsl.ru/ru/record/01015277572]
5. Есенина, Е. Ю. Наставничество в системе среднего профессионального образования: учебно-методическое пособие / Е. Ю. Есенина, О. Н. Парахина — Ставрополь: СКФУ, 2021. — 148 с.
6. Ефлова, З. Б. Возвращение наставничества в образование: опыт педагогического сообщества музыкальных руководителей дошкольных образовательных учреждений Петрозаводска / З. Б. Ефлова, С. С. Зинкова // Непрерывное образование: XXI век. — 2025. — Т. 13, № 1. — 23-31 с.
7. Ладилова, Н. А. Наставничество в России: от истоков к современности : монография / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. — Москва : ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. — 223 с. — ISBN 978-5-8429-1402-9.
8. Лапина, О. А. Наставничество: вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. — 2001. — № 6. — С. 39–60.
9. Лях, Ю. А. Эффективный наставник : учебно-методическое пособие / Ю. А. Лях. — Москва : Русайнс, 2024. — 72 с. — ISBN 978-5-466-05620-4.
10. Салаватулина, Л. Р. Наставническое сопровождение профессионального самоопределения учащихся профильных психолого-педагогических классов : учебно-методическое пособие / Л. Р. Салаватулина, А. В. Ворожейкина. — Челябинск : Издательство Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, 2024. — 146 с. — ISBN 978-5-907869-51-6.
11. Сергеев, И. С. Ключевые тезисы концепции профессионального самоопределения в условиях постиндустриальной эпохи / И. С. Сергеев, В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина [и др.]. — Москва: Перо, 2019. — 20 с.