

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
Октябрьский район
с. п. Уньюган
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида «Сказка»

ПРИНЯТА:

решением педагогического совета № 2
от «09» декабря 2021г.
Протокол заседания № 3

УТВЕРЖДЕНА:

приказом заведующего
МБДОУ «ДСОВ «Сказка»
от «09» декабря 2021г. № 427-од

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида «Сказка»»



Составители, авторы программы:
Заплатина Светлана Михайловна,
заведующий МБДОУ «ДСОВ «Сказка»
Ичеткина Надежда Евгеньевна,
заместитель заведующего
МБДОУ «ДСОВ «Сказка»

Уньюган 2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

№		Страница
	Паспорт программы	3
1.	Введение	5
1.1.	Основные понятия	6
2.	Цель и задачи Программы наставничества	7
3.	Модель наставничества	8
4.	Формы наставничества	9
5.	Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБДОУ «ДСОВ «Сказка»	9
6.	Функции наставничества	9
7.	План мероприятий («дорожная карта») по организации наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Сказка» на плановый период 2021-2024гг.	10
8.	Образец индивидуального плана наставничества	11
9.	Приложение	14
9.1.	Оценка Программы наставничества	14
9.2.	Примерная форма базы наставляемых	14
9.3.	Примерная форма реестра наставников	15
9.4.	Мониторинг оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)	15
9.5.	Мониторинг оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)	16

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное название программы	Программа наставничества МБДОУ «ДСОВ «Сказка»
Краткая аннотация	Программа наставничества МБДОУ «ДСОВ «Сказка» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
Полное, сокращенное название организации	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида «Сказка» (МБДОУ «ДСОВ «Сказка»)
Адрес организации	628128, улица Матросова,14, п. Уньюган, Октябрьский район, Тюменская область, ХМАО – Югра
Составитель, автор программы	Заплатина Светлана Михайловна, заведующий МБДОУ «ДСОВ «Сказка» Ичеткина Надежда Евгеньевна, заместитель заведующего МБДОУ «ДСОВ «Сказка»
Обоснование для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • Указ Президента Российской Федерации от 07.08.2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года»; • Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018г. № 94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»; • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период по 2025 года, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. № 2403-Р; • Федеральный проект «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» в рамках национального проекта «Образование». • Приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагог-наставник» от 25.11.2019г. № 1533. • Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 26.11.2019г. № 976-од «Об организации наставничества»; • Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 02.07.2020г. № 527-од «Об утверждении комплекса мер, направленных на повышение статуса педагогических работников Октябрьского района»; • Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 09.10.2020г. № 768-од «Об утверждении Положения о муниципальной школе молодого педагога «Педагогический дебют».
Цель программы	Внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов, работающих в ДОО.

<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 2. Формирование квалифицированного кадрового резерва ДОО; 3. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; 4. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; 5. Изучение с наставляемым требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; 6. Активизация участия педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятий педагогического сообщества; 7. Обеспечение тьюторского сопровождения педагогов при подготовке к процессу аттестации; 8. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 9. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнёрские отношения.
<p>Участники программы</p>	<p>Педагоги МБДОУ «ДСОВ «Сказка»</p>
<p>Срок реализации программы</p>	<p>2021-2024гг. Внесение корректировки в программу по итогам анализа работы ежегодно, по необходимости.</p>

**Наставник сам должен быть тем,
чем он хочет сделать воспитанника.
В. Даль**

ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества МБДОУ «ДСОВ «Сказка» - нормативный документ, определяющий цели, задачи, модель наставнической деятельности, формы и порядок ее организации.

Правовой основой для разработки Программы наставничества является:

- Федеральный уровень:

- Федеральный закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.08.2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018г. № 94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период по 2025 года, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. № 2403-Р;
- Федеральный проект «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» в рамках национального проекта «Образование».

- Региональный уровень:

- Приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагог-наставник» от 25.11.2019г. № 1533.

- Муниципальный уровень:

- Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 26.11.2019г. № 976-од «Об организации наставничества»;
- Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 02.07.2020г. № 527-од «Об утверждении комплекса мер, направленных на повышение статуса педагогических работников Октябрьского района»;
- Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 09.10.2020г. № 768-од «Об утверждении Положения о муниципальной школе молодого педагога «Педагогический дебют».

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- ✓ целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ДОО цели и задач);
- ✓ определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- ✓ выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- ✓ разработку плана мероприятий («дорожная карта») по организации наставничества в ДОО;
- ✓ разработку индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставник - наставляемый) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели;
- ✓ подведение итогов работы.

Основные понятия, используемые для реализации модели наставничества

Наставничество в системе образования - целенаправленная деятельность, основанная на партнёрстве, неформальном педагогическом взаимообогащении, доверии через универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций. Это разновидность методической, учебной и воспитательной работы с наставляемым.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи, поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает специальные проектные умения, навыки и компетенции. Наставляемым может быть, как молодой специалист, так и педагогический работник на условиях свободного вхождения в выбранную программу:

- молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействие с воспитанниками, другими педагогами, родителями;

- педагог-стажёр, находящийся в процессе адаптации на новом рабочем месте, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОО;

- педагог, желающий совершенствоваться в цифровых и других современных образовательных технологиях;

- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений. К молодым педагогическим работникам относятся следующие категории сотрудников:

- впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;

- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности; - педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Педагог-наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. На роль наставника выбирается опытный педагог, имеющий профессиональные успехи - победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник-консультант — участник программы наставничества, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств молодого специалиста, помогает в решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, успешно работает в режиме онлайн - консалтинга.

Наставник-предметник - опытный педагог, имеющий высокий уровень профессиональных компетенций в определенной предметной области, того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Тьютор-наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт по сопровождению молодого специалиста в период подготовки к процессу прохождения аттестации.

Куратор - ответственное лицо, назначенное локальным актом руководителя за реализацию программы наставничества, он ведет подбор наставников на основании мониторинга профессиональных потребностей педагогических работников, проводит собеседование с отобранными наставниками и формирует базу отобранных наставников.

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

Формы наставничества - способы реализации целевой муниципальной модели через организацию работы наставнических пар или групп, участники которых находятся в заданной обстановке ролевыми ситуациями, определяемые основной деятельностью и позицией наставляемых.

Онлайн - консалтинг - педагогическая технология инновационного развития наставничества, которая может способствовать успешному возрождению профессионального становления молодых специалистов через уникальный опыт профессиональной деятельности старших поколений современными средствами методического сопровождения: устное онлайн - консультирование в форме «вопрос ответ», организация дистанционных площадок по обсуждению вопросов наставничества, разработка и реализация проектов видео - селфи о моделях и формах наставничества, корректировка и анализ «дорожных карт» в интерактивном режиме, презентационная экспертная оценка программ и проектов, популяризация этонаставничества, семейного наставничества и т.п.

Компетенция — характеристика профессиональной деятельности педагогического работника, которая определяется уровневými дескрипторами/критериями: предметно-методологическими (требования ФГОС к предметному содержанию, выбор форм и методов работы, ИКТ - компетентность, индивидуализация учебного процесса, развитие и формирование УУД), психолого-педагогическими (учет развития познавательной сферы обучающегося, психолого-педагогическая поддержка обучающегося), коммуникативными (взаимодействие с обучающимися/воспитанниками, профессиональное взаимодействие с коллегами) , валеологическими (навыки конструирования здоровьесберегающей среды) и управленческими (управление системой «учитель - ученик», управление качеством трансляции собственного опыта, управление качеством разработки и внедрения инноваций, управление профессиональным ростом, управление участием в работе коллектива).

Целью наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Сказка» является внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов, работающих в ДОО.

Задачами наставничества являются:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Формирование квалифицированного кадрового резерва ДОО;
3. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
4. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
5. Изучение с наставляемым требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
6. Активизация участия педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества;
7. Обеспечение тьюторского сопровождения педагогов при подготовке к процессу аттестации;
8. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

9. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнёрские отношения.

Модели наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Сказка»

Модель	Вариация модели наставничества
Традиционная модель наставничества (наставничество «один на один»)	Взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определённого периода времени (3 – 6 – 9 - 12 месяцев).
Ситуационное наставничество	Представление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
Партнёрское наставничество	1 вариант - взаимодействие пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в ОО и становится наставником, а другой стажёр – только приступает к работе; 2 вариант - взаимодействие 2-х сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику.
Краткосрочное или целеполагающее наставничество	Встречи наставника и наставляемого по определённому установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
Скоростное наставничество	Однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.
Флэш-наставничество	Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более 1 часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет.
Виртуальное наставничество	Такая модель применяется, когда наставник и его подопечный не имеют возможности встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли пообщаться без посредничества интернет-технологий. отсутствуют.

Формы наставничества

Форма	Вариация форм наставничества
Индивидуальная	Предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.
Групповая	Сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная	Организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.
Взаимная	Организация взаимной поддержки педагогов, обладающих разными типами образовательных дефицитов.
Онлайн	Поддержка педагогов, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).

Ролевая модель наставничества

Ролевая модель	Вариация ролевых моделей
Педагог-педагог (воспитатель-воспитатель, воспитатель-специалист)	<p>– «опытный воспитатель (педагог) – молодой специалист» - классический (педагог- вариант поддержки для приобретения молодым специалистом педагог) необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с детьми, родителями», «испытываю стресс во время МО, КМО»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>– «опытный педагог – неопытный педагог» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
Педагог - студент	<p>– «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>– «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.</p>

Функции наставничества:

- адаптационная;
- консультационная;
- контрольно-оценочная;
- аналитическая;
- координационная;
- развивающая.

Реализация адаптационной функции направлена на обеспечение успешного вхождения подопечными в педагогический коллектив образовательной организации, ознакомление их с ее организационной культурой, с нормативно-правовой и материально-технической базой деятельности, выявление ситуаций социально-психологического дискомфорта у подопечных и содействие устранению их причин.

Реализация консультационной функции призвана содействовать ускорению накопления подопечными опыта профессиональной деятельности, формированию умений взаимодействовать с родителями или замещающими их лицами, выработке решений в проблемных ситуациях, снятию у подопечных психологических напряжений.

Реализация контрольно-оценочной функции призвана обеспечивать:

- мониторинг педагогической деятельности подопечных, выявление в ней недостатков и позитивных изменений;
- мониторинг реализации планов саморазвития подопечных.

Реализация аналитической функции направлена на:

- выделение ключевых компонентов в предметно-практической деятельности подопечных и связей между ними;
- установление причинно-следственных связей между компонентами предметно-практической деятельности подопечных и её результатами.

Реализация координационной функции призвана содействовать координации деятельности педагогов в процессе разработки и реализации образовательных программ с образовательно-педагогической деятельностью коллектива учреждения.

Реализация развивающей функции направлена на:

- формирование у подопечных понимания актуальных потребностей своего профессионального и общего саморазвития;
- совместную разработку с подопечными планов их саморазвития;
- помощь в освоении подопечными новых методов профессиональной деятельности.

План мероприятий («дорожная карта») по организации наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Сказка» на плановый период 2021-2024гг.

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный
Правовое обеспечение наставничества (подготовка условий)			
1.	Разработка и утверждение Положения об организации наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Сказка»	Ноябрь 2021г.	Рабочая группа
2.	Разработка и утверждение Программы наставничества МБДОУ «ДСОВ «Сказка»	Ноябрь 2021г.	Куратор
3.	Разработка и утверждение Плана мероприятий («дорожная карта») по организации наставничества в МБДОУ «ДСОВ «Сказка» на плановый период 2021-2024 годов	Ноябрь 2021г.	Рабочая группа
4.	Формирование базы наставников	Постоянно	Куратор
5.	Издание локальных актов (приказов) по вопросам наставничества	По мере необходимости	Администрация
6.	Оформление раздела «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ «ДСОВ «Сказка»	Декабрь 2021г. / Постоянно	Куратор / администратор сайта Ичеткина Н.Е.
Практический этап			
7.	Педагогический совет № 2 Вопрос повестки дня: - Ознакомление педагогов с Положением об организации наставничества, с программой наставничества; - Утверждение наставнических пар (наставник - наставляемый)	Декабрь 2021г. По мере необходимости	Заместитель заведующего

8.	Разработка индивидуальных планов наставничества	Декабрь 2021г. / ежегодно (сентябрь)	Наставник
9.	Педагогический совет № 5 Вопрос повестки дня: - Отчет наставников о результатах проделанной работе за учебный год	Ежегодно (май)	Куратор, наставник
10.	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	Постоянно	Куратор
11.	Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	Постоянно	Куратор
12.	Организация курсов повышения квалификации молодых педагогов	Постоянно	Куратор
13.	Мониторинг удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)	Ежегодно (май)	Куратор
14.	Мониторинг удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)	Ежегодно (май)	Куратор
15.	Анализ деятельности по программе наставничества за текущий год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программы наставничества ДОО на следующий год	Ежегодно (май)	Куратор
16.	Публикация опыта наставничества ДОО, результатов лучших наставников, участие в муниципальном конкурсе «Лучшая практика педагогического наставничества Октябрьского района»	По плану	Куратор

Образец индивидуального плана работы наставника

Форма наставничества: «Педагог – педагог»

Ролевая модель: «Опытный воспитатель - молодой воспитатель».

ФИО, должность наставляемого сотрудника

ФИО, должность наставника

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Содержание	Сроки	Формы работы
Правовое обеспечение наставничества (подготовка условий)			
1.	Разработка и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым		Планирование Издание приказа
2.	Ознакомление наставляемого с индивидуальным планом работы на учебный год		Работа с документом
3.	Работа с нормативно-правовыми документами Российской Федерации:	Постоянно	Работа с НПБ

	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10. 2013г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; - Профессиональный стандарт «Педагог»; - Постановление государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020г. № 29 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» 		
4.	Работа с локальными актами ДОО по образовательной деятельности	Постоянно	Работа с локальными актами на сайте ДОО
Практический этап			
5.	«Расскажи о себе»: знакомство с документами (образование, КПК), определение круга вопросов, интересов, проблем в работе, уточнение зон развития)		Работа с документами Анкетирование
6.	Работа с документацией (знакомство с перечнем документов группы, правила оформления документации группы, составление совместных отчеты группы)		Консультирование Практическая работа
7.	Изучение психологических и возрастных особенностей воспитанников младшей группы	В начале года	Консультирование
8.	Образовательная программа дошкольного образования «От рождения до школы»: анализ раздела «Содержание образовательной деятельности с детьми младшей группы» - организация жизнедеятельности детей, - образовательные области развития детей.		Совместная работа: анализ, обсуждение
9.	Разбор структуры НОД (этапы занятия), составление технологической карты НОД		Практическая работа
10.	Посещение занятий наставника с целью наблюдения и последующего анализа	В течение года	Наблюдение Анализ
11.	Посещение занятий опытных педагогов, посещение методических объединений ДОО	По согласованию / по плану МО	Наблюдение, Анализ НОД
12.	Посещение методических мероприятий ДОО в соответствии с Годовым планом работы	По плану	Заседания
13.	Проектная деятельность: теоретическая часть, практическая часть (работа над совместным проектом)		Консультирование Практическая работа

14.	Знакомство с современными педагогическими технологиями	Постоянно	Самообразование
15.	Работа с родителями (законными представителями) воспитанников: содержание, формы и методы работы		Консультирование Практическая работа
16.	Работа по составлению портфолио педагога	Постоянно	Анализ портфолио педагогов ДОО Практическая работа
Итоговый этап (за учебный год)			
17.	Мониторинг оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)	май	Анкетирование
18.	Подведение итогов по реализации индивидуального плана наставничества совместно с наставником за учебный год	май	Самоанализ Анализ совместной работы

Подпись наставника _____ / _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____ / _____
« ____ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Оценка Программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный

	Оценка									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Актуальность Программы наставничества										
Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)										
Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества										
Понятность алгоритма отбора / выдвижения наставников, наставляемых и кураторов										
Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										

Приложение 2

Примерная форма базы наставляемых

ФИО наставляемого	Год рождения наставляемого	Образование	Контактные данные для связи	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества

Приложение 3

Примерная форма реестра наставников

ФИО наставника	Должность	Образование, категория	Контактные данные для связи	Основные компетенции наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества

Приложение 4
 Мониторинг оценки
 удовлетворенности
 Программой наставничества
 (для наставляемого)

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
 (для наставляемого)**

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

Вопросы анкеты	Оценка									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными / интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
Насколько была полезна помощь наставника?										
Насколько был понятен план работы с наставником?										
Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

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

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

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? Да / Нет

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да / Нет

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? Да / Нет

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 5
Мониторинг оценки
удовлетворенности
Программой наставничества
(для наставника)

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

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

Вопросы анкеты	Оценка									
Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках Программы наставничества? Да / Нет

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? Да / Нет

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? Да / Нет

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) Да / Нет

Благодарим вас за участие в опросе!