

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

Муниципальный детский сад №7 «Антошка»

Зернова Д.Б.

*Зернова*

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «СУПЕРВИЗИЯ»



СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3
Актуальность программы	3
Цель и задачи программы	4
Обоснование инновационного характера программы наставничества, её уникальность	4
Наличие необходимых и достаточных условий для реализации программы: кадровых условий и ресурсов для внедрения и реализации Программы; психолого- педагогические условия	4
Социальная значимость и востребованность программы	6
Учет взаимосвязи внутренней и внешней среды	7
Уровень прогнозирования возможных рисов в ходе реализации и управления инновациями	8
Содержание программы по формам наставничества	9
Наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности программ наставничества с учетом специфики их проявления в образовательной среде и социальной сфере	14
Используемая литература	14
Приложение	15
Модель реализации Программы наставничества	20

«Место наставничеству, верности традициям,
если в любом деле люди, прогрессивно мыслящие,
духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и
делают всё, чтобы их начинания имели развитие,
чтобы на смену их приходили те, кто сохранит и приумножит достигнутое.

Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана,
и это должно быть эффективное современное наставничество,
передача опыта конкретных навыков»

В.В.Путин

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности №7 «Антошка» (далее – программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Актуальность программы. Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи разных образовательных учреждений, даже из разных регионов России, повышение сплоченности коллективов, усиление мотивации сотрудников. В современных условиях, когда появляются новые субъекты РФ, им необходимо сопровождение (наставничество) в области Российского образования.

Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и эффективной модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления не только молодого педагога и вновь прибывшего воспитателя или специалиста, но и студента средне-профессионального или высшего учебного заведения (как будущего молодого специалиста) и новых образовательных учреждений (в составе новых субъектов РФ).

Нашим дошкольным учреждением было принято решение разработать модель наставничества, которая будет способствовать развитию педагогического сообщества внутри учреждения, студенческого сообщества БУ СП «Урайский политехнический колледж» дошкольное отделение и сообщества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки».

Цель программы: реализация комплекса мер по созданию эффективной модели наставничества в дошкольном образовании, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию.

Задачами программы являются:

- ✓ Организация единой информационной среды наставничества;
- ✓ Раскрытие потенциала каждого наставляемого в разрезе форм наставничества;
- ✓ Организация условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации участников всех форм наставничества;
- ✓ Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками программы;
- ✓ Содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в разрезе всех форм наставничества.

Обоснование инновационного характера программы наставничества, её уникальность заключается в изменении подходов к вопросу наставничества. Сегодня наставничество мы понимаем, как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования умений, компетенций новым или менее опытным участникам образовательных отношений (будь то молодой, или вновь принимаемый специалист, или дошкольное учреждение, или студент дошкольного факультета).

Наличие необходимых и достаточных условий для реализации программы:

МБДОУ «Детский сад №7 «Антошка» имеет два здания и располагается по двум адресам города Урай. Здание на улице Маяковского, дом 15 – введено в эксплуатацию в декабре 2016 года, здание по адресу микрорайон 2, дом 63 – введено в эксплуатацию в январе 1975 года. В 2003 году в здании по адресу микрорайон 2, дом 63 прошел капитальный ремонт.

Прилегающая территория образовательного учреждения благоустроена, ограждена металлическим забором, озеленена насаждениями по всему периметру.

Игровая зона включает индивидуальные для каждой группы прогулочные участки и благоустроенные спортивные площадки. Участки оснащены стационарным игровым оборудованием и отделены друг от друга зелеными насаждениями. Участки соответствуют санитарным требованиям и нормам, пожарным правилам. Прогулочные веранды, спортивные площадки оборудованы с учетом правил обеспечения безопасности жизни и здоровья воспитанников. На территории произрастают различные виды деревьев, кустарников. В летнее время года разбиваются клумбы, цветники.

Контингент воспитанников: в ДОУ по адресу улица Маяковского дом 15 функционирует 11 групп общеразвивающей направленности, 1 группа компенсирующей направленности и 1 группа комбинированной направленности. В ДОУ по адресу микрорайон 2 дом 63 функционирует 8 групп компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи, задержкой психического развития и сложным дефектом. Всего дошкольное учреждение посещает 357 детей в возрасте от 2 до 8 лет, из них 65 детей с ограниченными возможностями здоровья, из них 21 ребенок-инвалид.

В рамках сотрудничества Ханты-Мансийского автономного округа-Югры с администрацией города Макеевка Донецкой Народной Республики в сентябре 2022 года было подписано соглашение о сотрудничестве МБДОУ «Детский сад №7 «Антошка» города Урай и МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки».

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки» функционирует с 1990 года. С 2022 года

Донецкая народная республика вошла в состав Российской Федерации. С этого момента учреждению необходимо создать образовательную среду в соответствии с Законом «Об образовании РФ» №273-ФЗ и условия для реализации ФГОС ДО (разработка основных образовательных и адаптированных программ, разработка локально-нормативных документов и т.д.).

На протяжении всего времени существования МБДОУ «Детский сад №7 «Антошка» тесно сотрудничает с БУ ПО «Урайский политехнический колледж» а рамках практико-ориентированного (дуального) обучения. Дошкольная организация в рамках соглашения участвует в разработке и утверждении программ подготовки специалистов дошкольного отделения, что способствует тесному контакту педагогов дошкольного учреждения и студентов колледжа.

Кадровые условия и ресурсы для реализации программы. Общая численность педагогических работников дошкольного учреждения составляет 54 человека. Большая часть педагогов имеет высшее педагогическое образования. 20% (11 человек) от общего числа педагогических работников составляют молодые педагоги, стаж которых не превышает 5 лет. 33% (18 человек) педагогических работников имеют стаж педагогической деятельности более 20 лет. Более 50% всех педагогических работников имеет квалификационную категорию. 28 педагогов (52%) имеют обучение и опыт работы по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами.

Распределение педагогов по уровню образования



Распределение педагогов по квалификационной категории



Психолого-педагогические условия:

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения между всеми участниками наставнического движения (молодые и начинающие педагоги, педагоги и специалисты кадрового резерва, студенты средне-профессиональных и высших учебных заведений, дошкольные учреждения новых регионов РФ).

Психолого-педагогический ресурс программы наставничества:

- ✓ Психологическая поддержка наставляемых всех форм программы посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов;
- ✓ Соблюдение комфортного психоэмоционального режима всеми участниками программы;
- ✓ Учтены здоровьесберегающие условия – оздоровительный и охранительный режим, укрепление физического и психического здоровья, профилактика физических, умственных и психологических перегрузок, профессионального выгорания, соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм.

Вывод: дошкольное учреждение обладает как материально-техническими, так и кадровыми, психолого-педагогическими условиями для организации наставнического движения в разных формах: «Учреждение-учреждение» (Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки»); «Учреждение-колледж» (БУ ПО «Урайский политехнический колледж», дошкольное отделение); «Внутри учреждения» (модели «Опытный педагог – молодой специалист», «Специалист инклюзии – новичок», «Руководитель – кадровый резерв»).

Социальная значимость и востребованность программы. Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения программы наставничества доступна всем участникам этого процесса.

Форма «Учреждение-учреждение»:

Польза для наставляемого – ощущают поддержку в профессиональном развитии в новых образовательных условиях; получают помощь в разработке и составлении локально-нормативной документации на уровне дошкольного учреждения; организуется новое сообщество педагогов разных регионов России.

Польза для наставника – получает возможность диссеминировать опыт работы учреждения в рамках сотрудничества регионов; расширить границы дошкольного взаимодействия.

Форма «Учреждение-колледж»:

Польза для наставляемого: повышает самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста; берет на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.

Польза для наставника: завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег.

Форма «Внутри учреждения»:

Польза для наставляемого: молодые и вновь прибывшие педагоги и специалисты получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность; развивают

профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации; повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста; получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности; своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях; осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

Польза для наставников: имеют перспективы карьерного роста; получают признание заслуг и статуса наставника; получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач; систематизируют имеющийся профессиональный опыт; принимают участие в формировании профессиональной команды.

Учет взаимосвязи внутренней и внешней среды.

Внутренний контур. Образовательная организация.

1. Реализует программу. Ведет общее руководство деятельностью всех форм наставничества.
2. Организует все необходимые условия для реализации программы (нормативные, кадровые, материально-технические, психолого-педагогические и т.д.).
3. Организует контакты с различными структурами по вопросам и проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по вопросам наставничества и т.д.).

Внешний контур. Управление образования администрации города Урай. Институт развития образования ХМАО-Югры.

1. Информационная и организационная поддержка в вопросах взаимодействия разных регионов России.
2. Информационно-аналитическое, научно-методическое сопровождение реализации программы.
3. Организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.



Уровень прогнозирования возможных рисов в ходе реализации и управления инновациями.

SWOT – анализ реализации программы наставничества.

Внутренняя среда	Сильные стороны: стабильное взаимодействие наставнических пар; наличие условий для реализации сопровождения наставничества в рамках педагогических проектов; высокая инновационная активность педагогов ДОУ; Большой опыт в области коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья; использование информационных и мультимедийных технологий, интерактивных методов; развитие информационного пространства ДОУ, способствующего повышению компетентностей педагога; развитая информационно-образовательная среда ДОУ.	Слабые стороны: недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов; преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов; сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности.
	Возможности:	Риски:

Информационно-методическая поддержка Института развития образования ХМАО-Югры; Готовность партнеров содействовать реализации программы (цифровая система МЭО, взаимодействие в обеспечении дошкольного учреждения Макеевки доступом к системе); Поддержка и содействие в реализации программы со стороны БУ ПО «Урайский политехнический колледж».	Отсутствие постоянной интернет связи со стороны учреждений (форма «Учреждение-учреждение»); Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта); Отсутствие мотивации педагогов ДООУ к работе в инновационном режиме; Неуверенность в своих силах.
---	--

Содержание программы по формам наставничества.

1.1. Форма «Учреждение-учреждение»

В Российской Федерации, Донецкой и Луганской народных республиках и на освобожденных территориях восстанавливается единое образовательное пространство как среда для реализации возможностей детей России и Донбасса.

Система дошкольного образования в ДНР и ЛНР, как и другие государственные институты республик, в связи со стабилизацией политической ситуации, проходит этап восстановления и перехода на новый качественный уровень.

Обретение независимого статуса дает возможность республикам перестроить государственную систему, где образование вообще, и дошкольное образование, в частности, занимают важное место. В решении этой задачи профильные министерства республик во многом склонны ориентироваться на российскую модель системы образования, включая ее сущностную часть – методологию. В рамках сотрудничества регионов было заключено соглашение о взаимодействии МБДОУ «Детский сад №7 «Антошка» города Урай и МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки».

Задачи:

- ✓ выявление «общего поля» профессиональных проблем, подготовка и содействие реализации предложений по их решению;
- ✓ создание единой информационной среды дошкольных учреждений в рамках наставнического проекта;
- ✓ оказание помощи в изучении и применении ФГОС ДО и ФОП на новой территории РФ (город Макеевка МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки»);
- ✓ развитие профессиональных и личностных контактов в процессе взаимодействия единого профессионального обучающегося сообщества двух дошкольных учреждений.

Планируемые результаты:

- ✓ выработаны единые подходы к решению «общего поля» профессиональных проблем;
- ✓ создана единая информационная среда дошкольных учреждений (совместный электронный библиотечный фонд, информационная площадка в сети Интернет и т.д.);
- ✓ определены основные подходы к реализации ФГОС ДО и ФОП (разработаны и утверждены основные образовательные программы; локально-нормативные документы и

т.д.) на новой территории РФ (город Макеевка МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки»).

**План работы в рамках наставничества
с МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки»**

№	Мероприятие	Сроки
1	Направление электронной почтой методических рекомендаций по составлению образовательных программ и локальных актов учреждения	Январь 2023 г.
2	Организация информационной среды для взаимодействия (выбор цифровой платформы для создания совместного образовательного пространства двух учреждений)	Март 2023 г.
3	Организационная встреча ознакомительного характера в онлайн режиме (презентация об округе, городе, учреждении)	Апрель 2023 г.
4	Оформление методических материалов по вопросам патриотического воспитания дошкольников и направление по средствам почтовой связи	Апрель 2023 г.
5	Консультационная встреча по вопросам оформления локально-нормативной документации ДОО	Май 2023 г.
6	Совместный итоговый педагогический совет №4 (в формате онлайн подключения)	Май 2023 г.
7	Поздравительный телемост к Дню защиты детей	Июнь 2023 г.
8	Совместный флешмоб к Дню дошкольного работника	Сентябрь 2023 г.
9	Опыт работы учреждения «Цифровая образовательная среда» (площадка мобильного электронного образования)	Ноябрь 2023 г.

1.2. Форма «Учреждение-колледж»

Задачи:

- ✓ подготовка студентов колледжа к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- ✓ повышение уровня включенности будущих специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- ✓ создание продуктивной среды для развития и повышения квалификации будущих специалистов.

Планируемые результаты:

- ✓ студент (будущий молодой специалист) готов к самостоятельной и осознанной трудовой деятельности;
- ✓ высокий уровень включенности будущих специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

	Мероприятие	Срок
1	Игра «Ищу наставника» (формирование наставнических пар)	Январь 2023 г.
2	Мастер-классы педагогов МБДОУ «Детский сад №7 «Антошка»	Февраль 2023 г.
3	Семинар для студентов «Реализация технологий программы ПРОдетей»	Март 2023 г.
4	Подготовка к конкурсу наставнических пар (мастер-класс, образовательное событие с детьми, публичное выступление)	Март 2023 г.
5	Конкурс наставнических пар «Творческий дуэт»	Апрель 2023 г.
6	Практический курс совместно с представителями БУ ПО «Урайский политехнический колледж»: «Моя выпускная квалификационная работа»	Сентябрь 2023 г.
7	Круглый стол «Выбор профессии – это серьезно!»	Ноябрь 2023 г.
8	Совместный педагогический совет (по плану дошкольного учреждения)	Декабрь 2023 г.

1.3. Форма «Внутри учреждения»

Проанализировав педагогический состав учреждения и специфику работы нами были определены несколько ролевых моделей наставничества, востребованных в педагогическом сообществе дошкольного учреждения.

Ролевая модель «Опытный педагог – молодой специалист»

Задачи ролевой модели:

- ✓ организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам;
- ✓ прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога;
- ✓ развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Планируемые результаты:

- ✓ у молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности;
- ✓ построена открытая среда наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

Каждая наставническая пара составляет индивидуальный план развития (приложение 2). Списки наставнических пар утверждаются приказом руководителя.

Характеристика участников модели «Опытный педагог – молодой специалист»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Вновь принятый на работу специалист

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных Профессиональных конкурсов, автор пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и дошкольного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса, во взаимодействии с воспитанниками, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
--	--	---

Ролевая модель «Специалист инклюзии – новичок»

Имея большой опыт коррекционной работы в группах как компенсирующей, так и комбинированной направленности, мы решили ввести в наставническое движение ролевую модель «Специалист инклюзии». В ней могут принять участие не только молодые педагоги, но и родители детей с ОВЗ или те педагоги, которые хотели бы научиться или изучить технологии, методики и приемы работы с детьми с ОВЗ.

Категория наставляемых данной ролевой модели: молодые специалисты службы ранней помощи; педагоги и специалисты дошкольного образования не только нашего учреждения, но учреждений города, осваивающие инклюзивную педагогическую практику; тьюторы. Родители, воспитывающие детей с особыми образовательными потребностями, осваивающие педагогические приемы обучения и воспитания ребенка с ОВЗ.

Отбор наставляемых осуществляется на принципах добровольности и готовности осваивать инклюзивную практику, включая педагогов, которые выразили стремление к профессиональному росту в инклюзивной практике.

Отбор наставников осуществляется на принципах добровольности и стремления поделиться опытом практической и методической деятельности. Важнейшими условиями успешного наставничества является активная позиция каждого наставляемого педагога, родителя или специалиста, его аналитическая работа, инициатива, формирование собственной позиции внутри образовательного процесса.

Задачи ролевой модели:

- ✓ формировать дефицитные компетенции, повышать квалификацию и профессионализм наставляемых по сопровождению ребенка с особыми образовательными потребностями;
- ✓ представить приемы и методы работы с детьми ОВЗ как «близкий» опыт на практике;

✓ формировать ценностно-смысловые установки инклюзивного образования, пробудить творческую активность и педагогический энтузиазм наставляемых личным примером и уникальным опытом.

Планируемые результаты:

- ✓ сформированы компетенции в области сопровождения детей с особыми образовательными потребностями;
- ✓ наставляемый владеет разными приемами и методами работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

Ролевая модель «Руководитель – кадровый резерв»

Подготовка кадрового резерва является стратегическим приоритетом для большинства образовательных организаций. Наличие компетентных, подготовленных специалистов, готовых к продвижению на ключевые для организации должности, гарантируют стабильный рост организации.

Одним из приоритетных направлений в деятельности администрации любого образовательного учреждения является работа по формированию современного профессионального педагогического и управленческого корпуса, адекватного инновационным запросам общества.

Сегодня руководитель любого образовательного учреждения является и организатором образовательной среды, и психологом, и экономистом, и юристом, и хозяйственником, и методистом, и стратегическим менеджером.

Системная, методически грамотно организованная в этом направлении работа позволяет не только решать первостепенную задачу подготовки высококвалифицированных сотрудников, но и, безусловно, мотивирует «резервистов» на целенаправленное профессиональное самосовершенствование, развитие управленческих компетенций, и, как следствие, способствует в целом повышению качества образования в дошкольном учреждении.

Задачи ролевой модели:

- ✓ формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя;
- ✓ осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на замещающие должности.

Планируемые результаты: сформированный и подготовленный кадровый резерв учреждения.

В состав управленческого резерва включаются педагогические работники с активной профессиональной позицией, проявляющие управленческие решения в дошкольном учреждении, демонстрирующие навыки экспертно-аналитической, прогностической деятельности. На каждого резервиста составляется индивидуальная карта карьерного роста, план работы, представляющий комплекс практико-ориентированных, деятельностных форм коммуникаций (обучения), направленных на изучение содержательной и технологической составляющей управленческой деятельности, формирование и развитие управленческих компетенций, организаторских навыков руководства, приобретение знаний о социально-психологических особенностях управленческой деятельности (приложение 3).

Наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности программ наставничества с учетом специфики их проявления в образовательной среде и социальной сфере.

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия участников программы.

Задачи мониторинга:

- ✓ Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования) (Приложение 1);
- ✓ Контроль хода реализации программы наставничества;
- ✓ Определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ Контроль показателей эффективности реализации программы.

Тип индикаторов	Критерий эффективности	Планируемый показатель
Процесс	Количество студентов, принявших участие в программе в качестве наставляемых	Не менее 10
	Количество педагогов, принявших участие в программе, в ролевой модели «Руководитель – кадровый резерв»	Не менее 2
Результативность	Процентом педагогов и руководителей дошкольного учреждения, вошедших в программу «Супервизия» в роли наставника	50%
	Процент реализованных мероприятий программы в разрезе разных форм	90%
	Процент удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе наставничества в разрезе всех форм и ролевых моделей наставничества (анкетирование)	85%
	Доля студентов трудоустроенных по окончании БУ ПО «Урайский политехнический колледж» и принявших участие в программе наставничества	50%

Используемая литература:

1. Бутенко, О.С., Бутенко, В.С. Модели оценки качества работы наставника // Современные проблемы науки и образования. – 2016 – № 2
2. Быстрова, Н. В. Цыплакова, С. А., Преснова, А. К., Пасечник, А. С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019

3. Витвар, О. И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования российской федерации // Педагогика. Вопросы теории и практики 2019
4. Горшкова, Е. Г., Бухаркова, О. В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. - СПб: Речь, 2006 - 144 с.
5. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник НГПУ. 2017
6. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП. 2016
7. Харавинина, Л. Н. Подходы к организации наставничества в аспекте сопровождения молодых педагогов // Ярославский педагогический вестник. 2019
8. Чуланова, О. Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2018

Приложение №1
Анкеты участников программы

Анкета оценки удовлетворенности участием в программе наставничества
(для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

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

Анкета оценки удовлетворенности участием в программе наставничества
(для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

1	Насколько комфортно общение с наставляемым?	
2	Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	
3	Насколько полезными/интересными были встречи?	
4	Насколько удалось спланировать работу?	

5	Насколько удалось осуществить план индивидуального развития, наставляемого?	
6	Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	
7	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
8	Насколько понравилась работа с наставником?	
9	Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	

**Анкета оценки удовлетворенности учреждением участием в программе
наставничества**

(для формы «Учреждение-учреждение»)

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

1	Насколько полезным было участие в программе наставничества?	
2	Насколько полезными/интересными были встречи с учреждением наставником?	
3	Ощущали ли Вы поддержку наставника?	
4	Насколько актуальными были темы и формы мероприятий?	
5	Насколько был полезен и исполним план работы с наставником?	
6	Насколько Вы удовлетворены определением и решением «общего» поля проблем?	
7	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
8	Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	
9	Оцените вашу готовность к продолжению сотрудничества двух учреждений	

Приложение №2

**ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА**

Ролевая модель: _____

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

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

	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника				

Приложение №3

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА карьерного роста педагога, включенного в резерв

ФИО	Занимаемая должность	Должность в резерве	Тема самообразования	Основания для зачисления в резерв			
				Образование (в т.ч. дополнительное)	Квалификационная категория	Стаж	Профессиональная активность

ПЛАН РАБОТЫ с резервом управленческих кадров образовательного учреждения

Название и форма мероприятия	Результат/формируемые компетенции	Сроки проведения

Приложение №4

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №7 «Антошка» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности участников всех форм наставничества;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

1.3. В образовательной организации применяются разные формы и ролевые модели наставничества, которые определяются Программой наставничества.

2. Цель и задачи наставничества.

2.1. Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной модели наставничества в дошкольном образовании, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию.

2.2. Задачи:

- Организация единой информационной среды наставничества;
- Раскрытие потенциала каждого наставляемого в разрезе форм наставничества;
- Организация условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации участников всех форм наставничества;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками программы;
- Содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в разрезе всех форм наставничества.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании: приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации»; соглашений о сотрудничестве с учреждениями профессионального обучения, с другими дошкольными образовательными учреждениями.

3.2. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) модели наставничества в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) модели наставничества и организации наставничества в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает планы по реализации модели наставничества всех форм;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства всех участников наставничества, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества всех форм.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- обращаться с заявлением руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности с наставляемым;

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в совместных мероприятиях педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого;

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении индивидуального плана или плана взаимодействия наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию индивидуального плана или плана взаимодействия наставничества;

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества;
- реализовывать мероприятия индивидуальных планов или планов взаимодействия наставничества в установленные сроки;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

6. Делопроизводство наставнической деятельности.

6.1. Взаимодействие наставнических пар оформляется планом работы.

6.2. Отчет о проведенной работе предоставляется по завершению реализации программы наставничества.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Модель реализации программы наставничества «Супервизия»

Реализация комплекса мер по созданию эффективной модели наставничества в дошкольном образовании, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию.

- Организация единой информационной среды наставничества;
- Раскрытие потенциала каждого наставляемого в разрезе форм наставничества;
- Организация условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации участников всех форм наставничества;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками программы;
- Содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в разрезе всех форм наставничества.

