

Содержание

| | |
|---|----|
| Пояснительная записка | 3 |
| 1.1. Цели задачи реализации программы наставничества | 4 |
| 1.2. Нормативно-правовые основы программы | 5 |
| 1.3. Ожидаемые результаты | 6 |
| 2. Содержание программы | 9 |
| 2.1. Формы наставничества. | |
| 2.2. Этапы реализации программы | 9 |
| 2.3. Система отбора и обучения наставников | 11 |
| 2.4. Организация наставнической программы в парах и группах | 13 |
| 3.1. Организация наставничества | 18 |
| 3.2. Система мотивации наставников | 19 |
| 3.3. Методическое обеспечение программы | 20 |
| Приложения 1- 3 Анкеты наставника и наставляемого | 22 |
| Приложение 4. Дополнительные диагностические материалы | 31 |
| Приложение 5. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | 36 |
| Приложение 6. База (реестр) наставляемых педагогов | 39 |
| Приложение 7. База (реестр) педагогов наставников | 40 |

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества обусловлена необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, внедрения целевой модели наставничества, решения проблем, с которыми сталкиваются «молодые» педагоги и педагоги с большим стажем, ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с наставляемыми педагогами на уровне образовательной организации. Программа реализации наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» рассчитана на 3 года.

1.1. Цель и задачи программы наставничества

Целью данной программы является создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи программы наставничества:

- выявлять запросы наставляемых и ресурсы, которыми обладают наставники и сформировать наставнические пары или группы,
- оказывать поддержку в построении и реализации индивидуальной образовательной траектории каждого наставляемого;
- организовать психолого-педагогическую поддержку наставляемым педагогам со стороны наставников в проектировании и организации образовательного процесса; умении использовать методы и приемы, внедрять современные методики и технологии;
- проанализировать эффективность реализации программы наставничества с помощью организованной обратной связи от наставников и наставляемых;
- создавать психологически комфортную среду для развития кадрового потенциала и формирования сообщества.

1.2. Нормативно-правовые основы программы

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (направлены письмом Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/О2);
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Распоряжение министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества»;
- Приказ Управления образования Администрации города Усть-Илимска от 04 сентября 2020г. № 498 «Об утверждении плана мероприятий по кадровому обеспечению муниципальной системы образования города Усть-Илимска на 2020-2024 годы».

1.1. Ожидаемые результаты

Показателями оценки эффективности программы наставничества является достижение целей и задач, определенных в каждой наставнической паре (группе) в период наставничества.

Реализация программы наставничества позволит достичь следующих планируемых результатов:

- рефлексивная культура педагога (осознание педагогами своих запросов и дефицитов);
- построение и практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий, достижение поставленных целей и задач, ориентация на ценности саморазвития наставляемых педагогов;
- улучшение показателей эффективности в проектировании и организации образовательного процесса с детьми у наставляемых педагогов, качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
 - высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, участие в мероприятиях различного уровня с представлением методических практик наставляемого;
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Содержание программы

2.1. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ д/с № 14 «Колобок» применяются форма наставничества: «Учитель - учитель» («опытный педагог- молодой специалист», «лидер-педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор-консервативный педагог»), которая предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего затруднения (запрос) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Формы организации:

- Индивидуальная - предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов, запросов.

- Групповая - сопровождение одним наставником (командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным запросом.

2.2. Этапы реализации программы наставничества

Программа наставничества в МБДОУ д/с № 14 рассчитана на три года, но в каждой наставнической паре (группе) может реализовываться не менее одного года в зависимости от запросов наставляемых педагогов и ресурсов наставника. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности наставляемого в данной программе.

Реализация программы наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества - определены цели и задачи программы наставничества, куратор программы, подобрана ответственная за ее реализацию команда, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Составлена дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных запросов педагогов, желающих участвовать в программе наставничества в качестве наставляемых. В результате формируется база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет ориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников

Поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников происходит из числа педагогов учреждения, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, так и при необходимости привлечение в программу педагогов из муниципальной базы наставников. На данном этапе проводится информирование и сбор данных. Информирование включает знакомство с целями и задачами программы, мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills) и др.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, ресурс времени. В ДОО формируется база наставников из числа активных педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную среду.

Педагог, желающий участвовать в программе наставничества в качестве наставника обязательно имеет личные мотивы к деятельности, которые указывает в анкете наставника:

- потребность в приобретении опыта взаимодействия с людьми;
- желание оказывать поддержку и помощь;
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2.3. Система отбора и обучение наставников

Отбор наставников в МБДОУ д/с № 14 происходит из сформированной базы потенциальных наставников для конкретной программы в зависимости от запросов и потребностей наставляемого в соответствии с критериями.

Критериями отбора наставников определены следующие:

- должность: приветствуется наличие у воспитателя (специалиста) первой или высшей квалификационной категории;
- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи;
- владение методиками дошкольного воспитания;
- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;
- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита;
- личный опыт отрефлексирован наставником;
- приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.

Личностные качества, которые имеются у наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- умение слушать и принимать различные точки зрения;
- лидерские качества;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Хороший наставник обладает гибкостью и критичностью мышления, коммуникативными способностями, толерантностью, рефлексивностью, эмоциональной устойчивостью.

После анкетирования наставника проводится собеседование, содержащее вопросы уточняющего характера- его личных качествах, практических ожиданиях, чтобы

удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы. Кандидату предоставляется возможность задавать вопросы куратору и руководителю. Затем формируется база отобранных наставников.

Обучение наставников в МБДОУ д/с № 14 осуществляется старшим воспитателем, куратором программы наставников. Он разрабатывает план по работе с наставниками, цикл мероприятий для обучения наставников, показывает возможные форматы взаимодействия с педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты. Совместно с заведующим ДОУ организует их работу и контролирует её.

Для организации обучения наставников куратор подбирает необходимые методические материалы в помощь наставнику, методические рекомендации, материалы, представленные Региональными и Муниципальными методическими центрами по наставничеству и иные материалы, составляет программу (ценности наставнических отношений, формирование у них лидерских качеств, коммуникативные навыки, раскрытие личностного потенциала, формирование необходимых навыков XXI века и т.д.); определяет форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары со специалистами.

При работе с наставляемыми педагогами, исходя из их запросов, необходима специальная подготовка наставников. Куратор предоставляет наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме, включающего навыки наставника и достижения. Далее он предлагает наставникам самостоятельно выписать и проанализировать свои сильные и слабые стороны не менее 5 пунктов, указать свои достижения и их значимость для наставника. Рефлексия, определение собственных недостатков и умение превратить их в достоинства позволят наставнику обучить этим умениям наставляемого на его собственном примере. С целью мотивации куратор побуждает наставников порассуждать на тему «Чему я могу научиться в работе с наставляемым?». В дальнейшем куратор программы процессе подготовки предлагает ролевые ситуации, возможные аргументы для диалогов как практикумы.

Процесс обучения в ДОО разделяется на два этапа – первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение дает возможность наставникам подготовиться, познакомиться с основными целями наставничества, проверить свою готовность, поверить в

себя как в наставника, познакомиться с основными направлениями работы. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, ожидания и сравнить свои ресурсы с запросами наставляемых педагогов.

Обучение в процессе деятельности осуществляется куратором и руководителем при возникновении у наставника вопросов с целью помочь наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию для ее решения. Обучение организуется не только индивидуально, но и с группой (командой) наставников. Ежемесячные встречи (курирование), совместное общение наставников создают команду с развивающимися групповыми процессами. Обеспечение групповой сплоченности в процессе встреч наставников позволяет: эффективно удовлетворять потребность в общении, в самореализации наставников, усиливать мотивацию, повысить творческий потенциал, создать условия для принятия эффективных групповых решений, открыто разбирать возникающие трудности в работе наставников. Также куратор своевременно знакомит наставников с городским планом мероприятий школы наставников, предложениями по курсовой подготовке, ссылками и материалами вебинаров и семинаров по данному направлению.

2.4. Организация наставнической программы в парах и группах

В целях формирования оптимальных пар в ДОО организуется общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых. Каждый наставник общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты. Затем куратор фиксирует наставнические пары / группы в специальной базе.

С целью закрепления гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе организуется серия встреч:

- встреча-знакомство,
- пробная рабочая встреча,
- встреча-планирование,
- комплекс последовательных встреч, итоговая встреча.

Первая встреча-знакомство проводится с участием куратора, наставника, наставляемого. Наставник рассказывает наставляемому о себе, своих мотивах, опыте, возможностях и ожиданиях. Наставляемый рассказывает о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, в каком направлении необходимо вести работу в будущем, ожиданиях. В течение встречи куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет,

насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.).

Пробная рабочая встреча проводится в присутствии куратора наставником, который предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы (беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста). Куратор в конце встречи направляет их на развитие отношений и создание долгосрочного плана.

Планирование основного процесса работы с наставником, наставляемым совместно с куратором обсуждается план работы, организационные вопросы, примерное количество встреч, формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). В зависимости от полученных данных, педагог - наставник совместно с наставляемым ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план педагога-наставника. Форма плана представлена в приложении. Совместная работа наставника и наставляемого проводится не реже одного раза в две недели.

После того, как наставник и наставляемый определили цели куратор предлагает участникам создать карту будущей работы.

| Цель № 1 | | | | |
|--|--|-------|--|----------------------|
| Желаемый результат (конечная реализация цели) | Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата | Сроки | Показатель эффективности (результаты конкретной деятельности) | Отметки о выполнении |

Наставник с наставляемым самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия. После каждой встречи в таблицу наставническая пара заносит результаты. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для корректировки плана работы и для финального представления результатов работы, а также награждения самого наставника. Результативность и

эффективность реализации плана отслеживается куратором и руководителем через своевременное заполнение форм обратной связи в формате помогающей экспертизы ежемесячно. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения. Обязательная оценка промежуточных итогов проводится в формате рассмотрения практических результатов – педагогический проект, методика, занятие, публикация.

Основные направления деятельности наставнических пар (групп) определяются исходя из запросов наставляемого педагога:

1. изучение нормативных актов и инструктивных документов;
2. ведение педагогической документации;
3. проектирование и организация образовательного процесса, владение методами и приемами, современными методиками и технологиями;
4. выстраивание взаимоотношений с коллегами, воспитанниками, родителями;
5. разработка методических и практических материалов;
6. анализ результатов работы наставничества.

Формы взаимодействия в наставнической паре (группе):

- беседы, диалоги;
- консультации;
- практикумы, мастер-классы;
- рекомендации;
- обзоры методической литературы;
- взаимопосещения, просмотры организации образовательного процесса;
- анализ педагогических ситуаций, рефлексия.

Итоговую встречу организует куратор с целью провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях (для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Обсуждаются следующие вопросы:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?

- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели?
- Как вы изменились? Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками анкеты и другие материалы для проведения мониторинга, и оценки эффективности программы наставничества. Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества. Анализ результатов участников программы наставничества проходит в начале и в конце учебного года.

В дальнейшем наставническая пара подготавливает презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик. С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

Этап 7. Завершение программы наставничества организуется в формате личной и групповой рефлексии не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт. При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе.

На общей встрече всех наставников и наставляемых проводится групповая рефлексия, обмен опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. Публичное подведение итогов включает в себя проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

На сайте учреждения в разделе «Наставнические практики» публикуются успешные кейсы, а также создана виртуальная доска почета наставников с указанием их достижений.

3.1. Организация наставничества

Наставничество в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» (далее - ДОУ) организуется на основании приказа руководителя. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор - старший воспитатель.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ руководителя ДОУ об организации наставничества,
- Положение о программе наставничества МБДОУ д/с № 14 «Колобок»;
- Приказ о назначении ответственных за реализацию программы наставничества с описанием обязанностей «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- программа наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок».

Программа наставничества, кандидатуры наставников, желающих принять участие в реализации программы, рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете ДОУ. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем ДОУ, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях, наставляемых (приложение 10,11). Назначение наставника производится на основании имеющихся ресурсов наставника, при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплён, Наставник может иметь не более двух наставляемых молодых педагогов. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей педагогов.

Наставничество устанавливается для молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего затруднения (запрос) или нового сотрудника (при смене места работы).

Формирование наставнических пар или групп осуществляется после знакомства с программами наставничества. Замена наставника производится на основании приказа руководителя в случаях: психологической несовместимости наставника и наставляемого, увольнения наставника. Срок наставничества - не менее одного года.

Исходя из образовательных потребностей ДОУ применяются форма наставничества: «Учитель - учитель» («опытный педагог- молодой специалист», «лидер-педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор-консервативный педагог»), которая предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего затруднения (запрос) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и

располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- проведение организационной встречи наставника и наставляемого;
- проведение пробной встречи;
- проведение встречи-планирования в рамках программы наставничества наставником и наставляемым; регулярные ежемесячные мероприятия плана наставника и наставляемого. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно.
- помогающая экспертиза. Курирование групп или пар куратором и руководителем, ежемесячно.
- Итоговая встреча. Подведение результатов программы наставничества в конце учебного года.

Показателями эффективности работы наставника является выполнение целей и задач, поставленным молодым педагогом в период наставничества. Участие наставляемого в мероприятиях, конкурсах различного уровня. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Контроль по реализации программы наставничества, деятельности куратора осуществляет руководитель ДОУ.

В обязанности куратора программы входит оказание поддержки в вопросах:

- планирование и организация мероприятий для пары(группы) (ежеквартально);
- содействие встречам группы поддержки наставников (раз в месяц);
- обеспечение доступа к дополнительным ресурсам, которые могут помочь участникам программы наставничества.

3.2. Система мотивации наставников

В ДОО выработана система мотивации наставников с помощью видов материального и нематериального поощрения наставнической деятельности.

В положение об оплате труда МБДОУ «Детский сад №14 «Колобок» введён такой показатель как «Наставничество», он предполагает финансовое стимулирование при условии

успешного наставничества. По результатам работы в конце учебного года предусмотрено вручение благодарственных писем лучшим наставникам.

Видами нематериального поощрения наставников являются следующие:

- размещение информации о наставниках на сайте и информационном стенде МБДОУ;
- возможность для самореализации, получения новых знаний и навыков.
- роль лидера в педагогическом сообществе (статус наставника);
- ежемесячные мотивирующие встречи команды наставников;
- групповая сплоченность (команда наставников);
- публичное признание значимости работы наставников, повышение их авторитета в коллективе;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в принятии решений, разработке стратегии программы наставничества;
- включение лучших наставников на уровне учреждения в базу наставников на муниципальном и региональном уровнях;
- возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики;
- Образовательное стимулирование (привлечение к участию на различных уровнях в программах, семинарах, тренинга, в конкурсах профессионального мастерства, конференциях наставников);
- преимущество при представлении к грамотам и наградам различного уровня;
- повышение квалификации;
- выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника региона, муниципалитета (города, села и т.п.).

3.3. Мониторинг и оценка результатов программы наставничества

Мониторинг программы наставничества в ДОО состоит из 2 основных этапов:

- качество реализации программы наставничества;
- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества. Данный этап осуществляется через сбор обратной связи от участников и куратора (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых

По результатам опросника составляется куратором SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, который отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы. Сильные и слабые стороны –внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние (среда). Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение 4.).

Куратор программы наставничества составляет аналитическую справку на основе представленных результатов. Результаты программы наставничества будут публиковаться на сайте образовательного учреждения <http://kolobok14.ru/> раздел «Наставничество»

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов.

Эффективность всех участников наставнической деятельности в образовательной организации определяется показателями:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- повышение уровня самооценки и мотивированности;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов наставляемого;
- количество собственных профессиональных работ: статей: исследований, методических практик наставляемого педагога;
- степени включенности в образовательные процессы организации;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Проводить оценку степени включенности участников программы в ее этапы, а также уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков
Приложение...

3.4. Методическое обеспечение программы

Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- Манифест наставника;
- Кодекс наставника;
- Руководящие принципы наставника;
- программа наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок»;
- дорожная карта внедрения муниципальной целевой программы наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» (приложение 9);
- карта «Запросы и затруднения педагогов» (приложение 1,2);
- форма индивидуального плана работы наставника с молодым педагогом (приложение 4).
- Информационно-методическое сопровождение наставляемого:
- форма индивидуального маршрута наставляемого педагога (приложение 5).

Информационно-методическое сопровождение наставничества старшего воспитателя:

- целевая модель наставничества;
- муниципальная программа организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества;

- Манифест наставника;
- Кодекс наставника;
- Руководящие принципы наставника;
- карта «Запросы и затруднения педагогов»;
- анкета наставника (приложение 3);
- анализ педагога-наставника (приложение 6)
- анализ наставляемого педагога (приложение 7)
- отчет о проделанной работе по реализации программы наставничества (приложение 8).

Анализ педагога- наставника по результатам работы

Ф.И.О. наставника _____

Ф.И.О. наставляемого _____

Уважаемый педагог -наставник! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в учреждении. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

| Вопрос | баллы шкала от 1 до 5 |
|--|-----------------------------|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? | |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый педагог? | |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый педагог овладел способами организации, методами, методиками и технологиями благодаря пройденному наставничеству ? | |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого педагога? | |
| 7. Какую из используемых Вами форм взаимодействия Вы считаете наиболее эффективным? Укажите! — — | |

Ваши предложения по организации процесса наставничества

Дата _____

Итоговая анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

Если да, то где?

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?

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Насколько оправдались Ваши | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/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]

Анализ наставляемого педагога по результатам работы**Ф.И.О. наставляемого** _____

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс наставничества в учреждении. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Наставляемый – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы взаимодействия с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы взаимодействия с наставником были на ваш взгляд неэффективными?

8. Желаете ли вы в следующем году участвовать в программе наставничества? _____

Если да, то в качестве наставляемого или наставника? _____

9. Ваши предложения по организации взаимодействия по программе наставничества на следующий период _____

Дата _____

Итоговая анкета наставляемого _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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 занятий, семинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 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 от 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/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 |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

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

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

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее у себя |
|--|---|
| Достаточность и понятность обучения наставников | |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотели бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее у себя |
|---|---|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |
| Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |

Дополнительные методики для оценки личностных результатов наставничества **Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн**

Данная методика направлена на изучение самооценки педагогов и специалистов.

Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линии, обозначающие собой шесть шкал: шкалу успешности, шкалу удовлетворенности собственными успехами, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкала оценки эмоционального состояния. Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя — на самую высокую.

Инструкция:

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1 шкала - успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «все успешнее меня»;
- 2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»;
- 3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4 шкала - счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»;
- 5 шкала – твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;
- 6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя «я не хочу учиться хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий, и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка, 100 – верхняя точка шкалы. В соответствии с этим начисляются баллы.

Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией Скиллфолио для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперация, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция – 21 утверждений, на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «да».

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/ иногда / да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею с такими людьми общаться.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуации, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти свой собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не пра
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю целую группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0-5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет – 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет – 2 балла.

Опросник «Профессиональное выгорание» (версия Н.Водопьянова, Е. Старченкова)

Инструкция: Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно».

| | | |
|----|--|---------------|
| 1 | Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой) | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 2 | К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 3 | Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 4 | Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожусь каждому свой подход | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 5 | Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 6 | Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 7 | Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 8 | Я чувствую угнетенность и апатию | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 9 | Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 10 | В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 11 | Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 12 | У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 13 | Я испытываю эмоциональный спад на работе | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 14 | Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим вещам, что радовало меня раньше | 0 1 2 3 4 5 6 |

| | | |
|----|---|---------------|
| 15 | Я не могу быть участливой ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 16 | Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 17 | Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 18 | Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 19 | Я многое успеваю сделать на работе и дома | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 20 | Я чувствую себя на пределе возможностей | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 21 | Я многого смогу еще достичь в своей жизни | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 22 | Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей | 0 1 2 3 4 5 6 |

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из семи вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок»

| Мероприятие | Сроки | Ответственные | Документированное сопровождение |
|---|--------------------------------|---|--|
| Информирование педагогического коллектива о реализации программы наставничества | май 2021 г. | Войцеховская О.Г., заведующая | информирование на итоговой планерке |
| Формирование рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества | июнь 2021 г. | Войцеховская О.Г., заведующая | приказ о формировании рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества |
| Назначение куратора и ответственного должностного лица в образовательном учреждении | август 2021 г. | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | Приказ МБДОУ д/с № 14 «Колобок» от 01.09.2021 г № 127/1 «О назначении ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» |
| Разработка и утверждение Положения о наставничестве в муниципальном образовательном учреждении | до 30.08.2021г. | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | положение о наставничестве в муниципальном образовательном учреждении |
| Разработка программы наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | август- сентябрь 2021 г. | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | утвержденная педагогическим советом программа наставничества МБДОУ д/с № 14 «Колобок» |
| Разработка и утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 14 на период до 2024 года | до 30.09.2021 г. | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 14 «Колобок» |
| Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программах наставничества в качестве наставляемого | сентябрь 2021 г. | Муравьева И.С., старший воспитатель | аналитические материалы |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программах наставничества | сентябрь 2021 г. | Муравьева И.С., старший воспитатель | методические и аналитические материалы |
| Формирование базы (реестра) наставляемых и наставников | до 30.09.2021г. | Муравьева И.С., старший воспитатель | заполнение формы баз наставников и наставляемых |
| Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. Проведение собеседования. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя | до 30.10.2021 г. | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | приказ о закреплении наставнических пар/групп от 10.09.2021 г № |
| Проведение встречи-планирования в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | до 10.10.2021 г | Муравьева И.С., старший воспитатель | планы педагогов-наставников |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | в течение года, согласно плану педагога-наставника | педагоги-наставники | программы наставничества/ планы |
| Помогающая экспертиза. Курирование деятельности педагогов-наставников | ежемесячно | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | |
| Создание на официальном сайте учреждения раздела «Наставничество» для размещения локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение и | до 30.10.2021г. | Войцеховская О.Г., заведующая, Муравьева И.С., старший воспитатель | ссылка на раздел «Наставничество» на официальном сайте учреждения http://kolobok14.ru/ |

| | | | |
|---|---|-------------------------------------|---|
| реализацию целевой модели наставничества; методических и аналитических материалов, отзывов наставляемых и наставников и пр. | | | |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | май 2022 г | Муравьева И.С., старший воспитатель | Анализ реализации программы наставничества/ планов |
| Анкетирование участников программ наставничества. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | апрель 2022 г | Муравьева И.С., старший воспитатель | методические и аналитические (диагностические) материалы |
| Оформление итогов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | май 2022 г | Муравьева И.С., старший воспитатель | Кейс практических и методических материалов |
| Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества | май 2022 г | Муравьева И.С., старший воспитатель | аналитические материалы Награждение лучших наставников |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте | май 2022 г. | Муравьева И.С., старший воспитатель | http://kolobok14.ru/ |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | май 2022 г. | Муравьева И.С., старший воспитатель | заполнена база наставников и наставляемых |
| Участие на городском уровне | | | |
| Участие в заседаниях Городского совета кураторов программ наставничества в | в течение года, в соответствии с планом работы совета | Муравьева И.С., старший воспитатель | План работы Городского совета кураторов программ наставничества в муниципальных образовательных учреждениях |

| | | | |
|---|---------------------------|---|---|
| муниципальных образовательных учреждениях | | | |
| Формирование базы (реестра) наставников. Заполнение google-формы | до 30.09.2021г. | Муравьева И.С., старший воспитатель | база наставников на уровне города и региона |
| Организация и проведение серии обучающих мероприятий для наставников | до 30.10.2021 г | муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества | методические материалы |
| Организация муниципальной школы наставников | не позднее 30.10.2021 г. | муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества | план работы муниципальной школы наставников |
| Привлечение к реализации программ наставничества наставников в муниципальном образовании города Усть-Илимска | постоянно | муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества Павлова К.А., Болтовская Н.В. | муниципальный реестр наставников |
| Участие в муниципальном фестивале конкурсе программ наставничества | | Муравьева И.С., старший воспитатель, педагоги-наставники | программы наставничества, аналитические материалы |
| Внесение в формы федерального статического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества | в соответствии со сроками | Муравьева И.С., старший воспитатель | форма федерального статического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества |
| Муниципальный мониторинг реализации мероприятий внедрения целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях | в соответствии со сроками | руководители учреждений, муниципальный координатор внедрения целевой модели наставничества | аналитические материалы |

База (реестр) наставляемых МБДОУ д/с № 14 «Колобок»

| пп | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Место работы / учебы наставника | Дата завершения программы | Ссылка на отзыв наставляемого, размещенного на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
|----|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---|----------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Лёвочкина Светлана Юрьевна | 89247060712 | 28.12.1991 | Организация совместной и самостоятельной деятельности в центрах активности, проектная деятельность | 09.09.2021 | Сухорукова Анастасия Анатольевна | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| 2 | Ахмедова Марина Ивановна | 89647502771 | 30.01.1979 | внедрение инновационных технологий, проектная деятельность | 09.09.2021 | Сухорукова Анастасия Анатольевна | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| 3 | Тайшина Юлия Александровна | 89025488653 | 01.07.1991 | составление технологической карты занятий, внедрение инновационных технологий, проектная деятельность | 09.09.2021 | Павлова Кристина Александровна | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| 4 | Вязовцева Ольга Валентиновна | 89648079263 | 24.11.1974 | проведение психологической диагностики и интерпритация результатов, написание характеристик, | 07.10.2021 | Болтовская Наталия Васильевна | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|-------------|------------|---|------------|--------------------------------------|-----------------------------|--|--|--|
| | | | | методы коррекционно- развивающего воздействия | | | | | | |
| 5 | Муллаянова Виктория Николаевна | 89149243198 | 28.12.1987 | Ведение документации группы, организация самообразования | 09.09.2021 | Павлова Кристина Александровна | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| 6 | Овчаренко Наталья Алексеевна | 89086579688 | 06.08.1992 | проектная деятельность, формы взаимодействия с родителями | 09.09.2021 | Болтовская Наталья Васильевна | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |

База (реестр) наставников МБДОУ д/с № 14 «Колобок»

| о пп | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы / учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (-ых) | форма наставничества | Место учебы наставляемого (-ых) | Дата завершения программы | Результат ы программы | Ссылка на отзыв наставляемого, размещенного на сайте о ганизации |
|---------|--|-----------------------------------|--|---------------------------------------|--|------------------------|-------------------------------------|---|----------------------------------|--|-------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | Павлова Кристина Александровна | 89641031200 | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | | | 1-2 раза в месяц | 09.09.2021 | Муллаянова Виктория Николаевна Тайшина Юлия Александровна | | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| 2 | Болтовская Наталия Васильевна | 89148937359 | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | | | 2 раза в месяц | 09.09.2021 | Овчаренко Наталия Алексеевна, Вязовцева Ольга Валентиновна | | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| 3 | Сухорукова Анастасия Анатольевна | 89500952228 | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | | | 2 раза в месяц | 09.09.2021 | Лёвочкина Светлана Юрьевна Ахмедова Марина Ивановна | | МБДОУ д/с № 14 «Колобок» | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

