

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Ковдорского
муниципального округа «Детский сад № 29 «Сказка»

Утверждено
Заведующая Симонова С.Р..

Приказ № 115
« 22 » 06 2024 г.
С.Р. Симонова

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА профессионального становления педагога

Составлена:

заместителем заведующей по УВ и АР

Баданиной Л.М..

Ковдор, 2024 г.

Содержание

1. Паспорт Программы	4
2. Пояснительная записка	9
2.1 Актуальность разработки Программы	9
2.2 Принципы реализации Программы	10
2.3 Цели и задачи Программы наставничества	11
2.4 Целевые группы реализации Программы	12
3. Содержание Программы	14
3.1 Структура управления реализацией Программы	14
3.2 Система работы с наставляемыми	16
3.3 Основные направления реализации Программы	17
3.4 Этапы реализации Программы	17
3.5 Формы и направления работы педагога наставника с наставляемым	18
3.6 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	21
3.7 Механизмы мотивации и поощрения работников	21
3.8 Методическое обеспечение Программы	22
4. Ожидаемые результаты освоения Программы	23
5. Используемая литература	23
Приложение 1. Примерный план индивидуальной работы наставника и наставляемого	25
Приложение 2. Диагностическая карта оценки навыков наставляемого	31
Приложение 3. Форма отчёта о проделанной работе по организации наставничества	34
Приложение 4. Анкета наставляемого по завершении	36
Приложение 5. Анкета наставника по завершении	38
Приложение 6. База (реестр) наставников и наставляемых	39
Приложение 7. План мероприятий (дорожная карта) по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29	40

1. Паспорт Программы

Название программы	Программа наставничества профессионального становления педагога
Авторы-разработчики	Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М.
Организация исполнитель	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Ковдорского муниципального округа «Детский сад № 29 «Сказка»
Нормативно-правовая база	1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». 3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» 4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; 5. Письмо Министерства Просвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; 6. Приказ МКУ Управления образования Ковдорского муниципального округа «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ковдорского муниципального округа»; 7. Приказ МКУ Управления образования Ковдорского муниципального округа 23.11.2022 № 534 «Об утверждении Примерного положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;

	8. План мероприятий (дорожная карта) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Ковдорского муниципального округа; Локальные нормативные акты образовательной организации: 1. Приказ №113 от 20.06.2024 «Об организации работы по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29» 2. Приказ №118 от 03.07.2024 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29» 3. Приказ №118 от 03.07.2024 «Об утверждении Дорожной карты по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29» 4. Приказы о закреплении наставнических пар/групп
Целевая аудитория	Педагоги со стажем работы по должности менее 3-х лет; молодые педагоги до 35 лет, педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАДОУ № 29, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников разных уровней образования, в том числе самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии
Задачи	-создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогических работников МАДОУ № 29, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров; -оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МАДОУ №

	29 - способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе дистанционных форм наставничества; - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МАДОУ № 29, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; - содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; - знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень. - оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; - формировать активную гражданскую и жизненную позицию педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; - изучение педагогом, в отношении которого осуществляется наставничество, требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; - активизировать участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального
--	--

	и федерального уровней; -обеспечить сопровождение молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации; -создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; -формировать открытое и эффективное педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения
Основные направления реализации Программы	Основными направлениями реализации Программы являются: 1) адаптация молодых педагогов 2) самообразование 3) обучение 4) профессиональное развитие 5) методическое сопровождение
Реализуемые формы наставничества	Педагог-педагог, старший воспитатель-педагог
Структура управления реализацией Программы	-Заведующая МАДОУ -Куратор -Наставник -Наставляемый
Условия эффективности	1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3.Сочетание теоретических и практических форм работы. 4.Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	В результате реализации Программы прогнозируется: - повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников; - положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых; - повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой

	наставничества - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями); - построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
--	---

2. Пояснительная записка

2.1. Актуальность разработки Программы наставничества

В сборнике «Эффективные практики организации наставничества» (Эффективные практики организации наставничества: сборник/ Э94 Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. — 77 с.) старший преподаватель факультета общего образования ГАУДПО МО «ИРО» Гулевич Ирина Ивановна обозначает тему наставничества «одной из центральных в национальном проекте «Образование». В целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» Министерством просвещения РФ утверждена методология (целевая модель) наставничества. Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года поставлена задача развития наставничества в деятельности организаций дополнительного образования. Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях — один из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ».

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкивается педагогическое сообщество, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

В МАДОУ № 29 педагогический состав состоит как из опытных педагогов, имеющих большой стаж работы и аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию, так и из педагогов, аттестованных на соответствие занимаемой должности, имеющих стаж работы менее 3 лет.

Считаем, что в этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых педагогов, сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества для нас сейчас как никогда актуален.

Программа наставничества профессионального становления педагога (далее-Программа) разработана на основании Приказа МКУ Управления образования Ковдорского муниципального округа от 24.05.2024 № 409 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ковдорского муниципального округа»

Структурное построение Программы как документа планирования

определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

-целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ДООУ цели и задач);

-определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

-выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

-разработку индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником)

разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели (*приложение 1*)

-разработку календарного плана работы

Таким образом, разработанная Программа наставничества в МАДОУ № 29 позволяет успешно закрепиться на месте работы или в должности педагога молодому специалисту, повысить профессиональный потенциал и уровень педагога с низким уровнем профессиональной компетенции в использовании ИКТ-технологий, а также создать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит

2.2. Принципы реализации Программы

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

1) *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

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 наставника и наставляемого;
- 6) *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 8) *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2.3.Цель и задачи Программы наставничества

Программа направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель:

реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАДОУ № 29, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников разных уровней образования, в том числе самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи:

- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогических работников МАДОУ № 29, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МАДОУ № 29;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных,

- сетевых и дистанционных форм наставничества;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в МАДОУ № 29, в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
 - содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
 - знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
 - оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
 - формировать активную гражданскую и жизненную позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
 - изучение педагогом, в отношении которого осуществляется наставничество, требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
 - активизировать участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
 - обеспечить сопровождение молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
 - создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
 - формировать открытое и эффективное педагогическое сообщество, в котором выстроены партнерские отношения

2.4 Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации

В Целевой модели наставничества выделяются:

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и

готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку положения о наставничестве, программы наставничества, дорожной карты в организации, за методическую и консультативную помощь наставнику, за реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов, педагогический стаж которых составляет менее 3 лет;
- молодых педагогов в возрасте до 35 лет;
- педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагогов-стажистов

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МАДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

3. Содержание программы

3.1. Структура управления реализацией Программы (таблица № 1)

Таблица № 1

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель МАДОУ № 29	- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29; - издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29 - утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их; - утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; - издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.); - способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор	- назначается руководителем образовательной организации -разрабатывает Программу наставничества профессионального становления педагога - разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; -формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта -своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых -организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций; - курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества; - организует совместно с координатором мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников
Наставник	-разрабатывает и реализует персонализированную программу наставничества, планы индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. -оказывает ситуативную помощь в выполняемой деятельности наставляемого; - контролирует и анализирует результаты собственной деятельности и деятельности наставляемого; -участвует в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.

3.2. Система работы с наставляемыми педагогами

Обозначены следующие этапы взаимодействия педагогических работников:

1. Сбор информации о наставляемом педагоге
2. Определение наставника, составление плана работы
3. Накопление теоретического и практического материала
 - 3.1. семинары, педсоветы, консультации, просмотры
 - 3.2 занятия, праздники, развлечения, продуктивная деятельность
 - 3.3. перспективные планы работы, конспекты, сценарии досуговых мероприятий

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия (*таблица № 2*)

Таблица № 2

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель –наставляемый педагог	1.Для начинающего педагога-создание условий для адаптации педагога на работе. 2.Знакомство с нормативными и локальными актами. 3.Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой
Наставляемый педагог– воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Наставляемый педагог– коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег

На основе Программы по наставничеству каждый наставник составляет персонализированную программу наставничества, индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль, за реализацией программы включает:

посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете

3.3. Основные направления реализации Программы

Основными направлениями реализации Программы являются:

- 1) для начинающих педагогов: адаптация - этому способствуют психологические тренинги, определение «точек роста» в процессе развивающих бесед;
- 2) самообразование – определены темы по самообразованию с помощью метода сфокусированной беседы;
- 3) обучение – определены темы курсов повышения квалификации, вебинаров;
- 4) профессиональное развитие – осуществляется через участие в мастер-классах, деловых играх, просмотры образовательной деятельности, представление опыта работы на аукционе педагогических идей, конкурсе мастерства;
- 5) методическое сопровождение - практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми, консультирование, подготовка наставляемых к обобщению и трансляции опыта работы на педагогических советах, конференциях, семинарах.

3.4. Этапы реализации Программы

I этап – Подготовительный включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление наставнических пар;
- подбор методической литературы для изучения наставляемым педагогам;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников и наставляемых выбираются в результате анкетирования и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II Этап -Практический

- наставник разрабатывает и реализует индивидуальный план, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования;
- изучение теоретического основания и содержания образовательной программы МАДОУ № 29;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ознакомление наставляемых с организацией предметно-развивающей среды в группах;

- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для наставляемых в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами/наставляемыми, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми; консультации для молодых/начинающих педагогов по работе с родителями; самообразование молодых педагогов/наставляемых;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

III этап реализации программы – итоговый

- Показ наставляемыми педагогами открытых мероприятий как в ДОО, так и на муниципальном уровне;
- Анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- Ежегодное подведение итогов;
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования

3.5 Формы и направления работы педагога наставника с наставляемыми

Форма Программы наставничества МАДОУ № 29 предполагает взаимодействие молодого педагога до 35 лет, педагога с опытом работы от 0 до 3 лет (при смене работы), педагога, испытывающего профессиональные трудности с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; (для начинающих педагогов) прививать интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МАДОУ № 29; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого,

особенностей и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- ✓ взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- ✓ взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- ✓ взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- ✓ взаимодействие «опытный педагог – неопытный педагог», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку в конкретной области (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, усвоение ИКТ технологий педагогами будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала наставляемого, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения наставляемых, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Направления деятельности с наставляемым:

- индивидуальные и групповые беседы методической службы, педагогов-наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОУ, о психолого- педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада; создание в организации условий для личностных проявлений педагога, для его самореализации;
- организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения педагогов в различных формах;
- вовлечение наставляемых в инновационную деятельность;
- деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста

профессионального мастерства наставляемого;

- проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных наставляемыми; контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям;
- обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности; обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации;
- организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- своевременное решение конфликтных ситуаций.

Таблица № 3

Формы работы с молодыми педагогами		
Управление образования Ковдорского муниципального округа	Уровень дошкольной организации	Министерство образования и науки Мурманской области
1. Семинары, конференции. 2. Конкурс профессионального мастерства «НАСТАВНИК + НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА»	1. Диалог, беседа. (Индивидуальная, групповая консультация) 2. Самоанализ собственной деятельности. 3. Обучающие семинары. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций.	1. Курсы повышения квалификации. 2. Региональные семинары, конференции, вебинары 3. Аттестация

	9.Распространение опыта. 10.Деловая игра. 11.Круглый стол.	
--	--	--

Разнообразные формы работы с наставляемыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной организации.

3.6 Мониторинг и оценка результатов реализации Программы (приложение 2)

Мониторинг результатов внедрения наставничества в ДООУ реализуется по направлению мониторинг эффективности реализации образовательного проекта наставничества.

Критериями мониторинга является оценка:

- ✓ качества реализуемой программы наставничества;
- ✓ эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- ✓ личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- ✓ развития профессиональных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- ✓ качества изменений в освоении наставляемыми образовательных программ;
- ✓ динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

3.7 Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДООУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой

наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДООУ;
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДООУ;
- Создание на сайте ДООУ методической копилки с программами наставничества;
- Доска почета «Лучшие наставники»;
- Награждение грамотами «Лучший наставник»;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ

3.8 Методическое обеспечение Программы

Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- программа наставничества профессионального становления педагога в МАДОУ № 29
- дорожная карта по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29 (*приложение 7*);
- карта «Запросы и затруднения педагогов» (*приложение 4,5*);
- диагностическая карта оценки навыков наставляемого (*приложение 2*)
- форма индивидуального плана работы наставника с наставляемым педагогом (*приложение 1*)

Информационно-методическое сопровождение наставляемого:

- форма индивидуального маршрута наставляемого педагога (*приложение 1*)

Информационно-методическое сопровождение наставничества старшего воспитателя:

- Примерное положение МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации
- Дорожная карта внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Ковдорского муниципального округа
- анкета наставника по завершению (*приложение 5*);

- анкета наставляемого педагога по завершению (*приложение 4*)
- отчет о проделанной работе по реализации программы наставничества (*приложение 3*)
- форма для заполнения «База наставников и наставляемых» (*приложение 6*)

4. Ожидаемые результаты освоения Программы

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности

5. Используемая литература

1. Эффективные практики организации наставничества: сборник/ Э94 Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. — 77 с.
2. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
3. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymipedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
4. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
5. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rolinastavnichestva-v>

doshkolnomobrazovatelnomuchrezhdenii

6. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2019.

**Примерный
индивидуальный план работы наставника и наставляемого на
_____уч. год**

Наставляемый: _____ Должность: _____
Наставник: _____ Должность: _____

Цель: Создание социальной ситуации развития наставляемого в образовательном процессе

Задачи:

- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи наставляемому;
- обеспечить развитие профессиональных навыков наставляемого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у наставляемого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Для начинающего педагога: успешная адаптация в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков наставляемого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности наставляемого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Устранение профессиональных затруднений, выявленных в адаптационный период;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Планирование и организация работы	Работа с документацией	Контроль за деятельностью наставляемого педагога	Формы и методы работы с наставляемым педагогом	Форма отчётности и наставляемого педагога
август				
Диагностика дефицитов	Изучение нормативно	Оформление групповой	Анкетирование :	Оформление

педагога; Изучение программ, пособий; Составление календарно - тематического планирования; Групповая документация.	- правовой базы ДОО (образовательная программа дошкольного образования, учебный план, план работы ДОО на 2024-2025уч. год)	документации. Оформление календарно-тематического планирования	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	групповой документации. Составление календарно-тематического планирования
сентябрь				
Организация оценки индивидуального развития детей. Организация взаимодействия с родителями воспитанников.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (мониторинг детей). Подготовка протокола родительского собрания	Создание диагностических (проблемных) ситуаций. Подбор материала для выступления на родительском собрании.	Помощь молодому педагогу/наставляемому в проведении диагностического обследования детей, помощь в подготовке к родительскому собранию	мониторинг детей, выступление на встрече с родительской общественностью
октябрь				
Профессиональный рост педагога.	Изучение правовых документов : Закон РФ об образовании; ФГОС ДО и ФОП ДО. Должностная инструкция	Совместный анализ плана воспитательно – образовательной работы на месяц, обсуждение, объяснение; подготовка паспорта	подготовка к театрализованной деятельности детей; Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных	Проведение мастер-класса для родителей, организация деятельности родителей воспитанников на субботнике

	воспитател я.	проекта наставляемы м; обновление зоны театрализов анной деятельност и.	примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми	
ноябрь				
Виды и организация режимных моментов в ДОО.	Изучение документац ия по организац и образовател ьной деятельност и. (табель посещаемос ти, утренний фильтр)	Подготовка конспекта открытого мероприяти я; планирован ие неформальн ого общения свободной деятельност и с детьми; посещение наставником мероприяти й наставляемо го.		размещени е информаци и в родительск их чатах, ответы на вопросы родителей; Проведени е мастер- класса (название мастер- класса) на любую тематику (возможно, исходя из интересов родителей по результата м предварите льной анкеты)
декабрь				
Составление сетки организации образовательной деятельности.	Изучение правовых документов : Закон РФ об образовани и; ФГОС	Посещение образовател ьной деятельност и молодого воспитателя с целью	Взаимопосеще ние образовательно й деятельности. Консультация «Организация образовательно	Самоанали з образовате льной деятельнос ти

	ДО и ФОП ДО	выявления затруднений , оказания методическо й помощи	й деятельности»	
январь				
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Изучение правовых документов : Семейный кодекс РФ. Документац ия по организац и образовател ьной деятельност и. (план работы с родителями , протоколы родительск их собраний)	Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодни е каникулы»	Помощь наставляемому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания. Родительская гостиная: «Чем и как занять ребенка дома».	Ведение документа ции
февраль				
Организация проектно- исследовательско й деятельности воспитанников.	Изучение технологии исследовате льской деятельност и	Просмотр наставником опытно эксперимент альной деятельност и во второй половине дня. Давать детям возможност ь проводить эксперимент ы самостоятел ьно. Обобщать полученные действия	Беседа. Проектная деятельность в ДОО как средство взаимодействи я педагогов ДОО, детей и родителей.	Самоанали з, устранение замечаний по факту просмотра

		путем результата.		
март				
Инновационные технологии и процессы в обучении. Использование ИКТ технологий.	Изучение технологии социализации детей дошкольного возраста» Гришаева Н.П.	Ознакомление с требованиями и вариантами оформления аттестационной папки.	Участие в Муниципальном педагогическом конкурсе «НАСТАВНИК + НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА» (согласно графику МКУ Управление Образования). Участие в региональных семинарах по данной теме. Мастер-класс. Показ наставником мероприятия (название мероприятия). Проверить ведение документации в группе.	Заполнение документации
апрель				
Организация развивающей предметнопространственной среды в группе.	Изучение санитарных правил СанПиН 1.2.3685-21	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, Смена материала)	Консультация по организации предметноразвивающей среды в группе.	Создание в группе РППС
май				
Проведение	Знакомство	Помощь в	Помощь в	Отчет о

мониторинга освоения образовательной программы дошкольного образования воспитанниками. Итоги по самообразованию наставляемого педагога за год	с правилами проведения педагогической характеристики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Оформление и заполнение отчетной документации.	проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня наставляемым и педагогом наставником.	составлении плана работы на летний период советы по организации и планированию работы в летний период	результатах наставнической работы, собеседование по итогам за год. Самоанализ. Устранение замечаний
---	--	---	---	---

ВЫВОД

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина

невыполнения: _____

Наставляемый педагог продемонстрировал:

о активность

о откликался на предложения

о продуцировал новые идеи, предложения

о осознанную готовность к профессиональной деятельности

о Иное (дополнительное мнение)

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого

Наставляемый: _____

(Ф.И.О.)

Наставник: _____

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки наставляемого по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;
2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ОП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны			

	в ОП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ОП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ОП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ОП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				

1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ОП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией,

чтобы

полностью выполнять все обязанности воспитателя.

Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать

развивать _____ навыки, в особенности
навыки _____

**Форма отчета о проделанной работе по организации
наставничества за __учебный год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
Не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	Соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						

<i>Предварительная оценка</i> (на основании выставленных наставником оценок)	
<i>Итоговая оценка</i> (с учетом корректировок руководителя)	
Руководитель _____ подпись _____ Ф.И.О. «_____» _____ 20__ г. Наставник _____ подпись _____ Ф.И.О. «_____» _____ 20__ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ _____ подпись _____ Ф.И.О. «_____» _____ 20__ г.	

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО ПО ЗАВЕРШЕНИЮ

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 уроков, семинары, вебинары, 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 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. Насколько оправдались ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

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

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

20. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

21. Заметили ли Вы улучшение поведения в подшефных Вам группах? [да/нет]

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

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

АНКЕТА НАСТАВНИКА ПО ЗАВЕРШЕНИЮ

Личностная оценка наставников

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	Довольны результатом

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

Приложение 6

База (реестр) наставников и наставляемых педагогов (по состоянию на 01.12.2024 г)

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	№ п/п	ФИО наставляемого (-ых)	Форма наставничества	Дата завершения программы	Ссылка на отзыв наставляемого, размещенного на сайте организации	Результат программы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Бойцова Н.П.	89009375219	3 часа в неделю	05.11.2024	1	Матвеева Е.В.	Старший воспитатель- Педагог (опыт работы менее 3 лет)	24.04.2025 г		
					2	Орлова О.А.	Старший воспитатель- Педагог (опыт работы менее 3 лет)	24.04.2025 г		
2	Джус М.В	89212850954	2 часа в неделю	05.11.2024	3	Попова П.С.	Педагог- Педагог(опыт работы менее 3 лет)	24.04.2025 г		
3	Андрющенко Л.М.	89537563334	2 часа в неделю	05.11.2024	4	Перцева М.А.	Педагог- Педагог(опыт работы менее 3 лет)	24.04.2025 г		
4	Алехина Е.В.	89113335850	2 часа в неделю	05.11.2024	5	Тарасова А.В.	Педагог- Педагог(опыт работы менее 3 лет)	24.04.2025 г		
5	Радаева Е.Г.	89537569827	2 часа в неделю	05.11.2024	6	Иванова П.С.	Педагог-Педагог (до 35 лет)	24.04.2025 г		

План мероприятий (дорожная карта)

по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Программы наставничества в МАДОУ № 29			
1.1	Издание распорядительного акта по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29	Июнь 2024	ВРИО заведующей Симонова С.Р.	Приказ № 113 от 20.06.2024 «Об организации работы по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29»
1.2	Назначение куратора внедрения системы наставничества в МАДОУ № 29	Июнь 2024	ВРИО заведующей Симонова С.Р.	Приказ № 113 от 20.06.2024 «Об организации работы по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29»
1.3	Разработка и утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29	Июль 2024	ВРИО заведующей Симонова С.Р. Старший воспитатель	Приказ №118 от 03.07.2024 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29»

			Баданина Л.М.	
1.4	Разработка и утверждение дорожной карты по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29	Июль 2024 г.	ВРИО заведующей Симонова С.Р. Старший воспитатель Баданина Л.М.	Приказ №118 от 03.07.2024 «Об утверждении дорожной карты по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29 »
1.5	Разработка и утверждение Программы наставничества профессионального становления в МАДОУ № 29	Июль 2024	ВРИО заведующей Симонова С.Р. Старший воспитатель Баданина Л.М.	Приказ №118 от 03.07.2024 «Об утверждении Программы наставничества профессионального становления в МАДОУ № 29 »
1.6	Согласование «Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29», Дорожной карты, Программы наставничества профессионального становления в должности «воспитатель» в МАДОУ № 29	до 25.08.2024 г.	Экспертный совет при МКУ УО	Приказ МКУ Управления образования об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожной карты, Программы наставничества.
2	Внедрение системы наставничества в МАДОУ № 29			
2.1	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества в	Август 2024	Заместитель заведующей по УВ и АР	Аналитические материалы

	качестве наставляемого		Баданина Л.М, старший воспитатель	
2.2.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества	Август 2024	Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М, Старший воспитатель	Аналитические материалы
2.3	Формирование базы (реестра) наставляемых и наставников	до 25 августа каждого года	Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М, старший воспитатель	заполнение формы баз наставников и наставляемых (<i>приложение 6</i>)
2.4	Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. Проведение собеседования. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя	Август 2024	Заведующая Симонова С.Р Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М, старший воспитатель	Приказ о закреплении наставнических пар
2.5	Регулярные встречи наставника и	в течение года,	Педагоги-	Реализация Программы

	наставляемого	согласно плану педагога-наставника	наставники	наставничества
2.6	Помогающая экспертиза. Курирование деятельности педагогов-наставников	ежемесячно	Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М, старший воспитатель	Реализация Программы наставничества
2.7.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май каждого года	Старший воспитатель	Анализ реализации Программы наставничества/ планов
2.8	Оформление итогов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Май каждого года	Старший воспитатель	Кейс практических и методических материалов
2.9	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте МАДОУ № 29, на официальной странице ВК	Май каждого года	Старший воспитатель, Техник Симонова С.А.	http://ckazka29.ucoz.com/ https://vk.com/public193960092
2.10	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь каждого месяца	Старший воспитатель	заполнение формы баз наставников и наставляемых (приложение 6)

3	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик			
3.1	Создание на официальном сайте учреждения раздела «Целевая модель наставничества» для размещения локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества; методических и аналитических материалов, популяризации лучших наставнических практик, отзывов наставляемых и наставников и пр.	В течение всего периода реализации Программы	Заведующая Симонова С.Р Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М, Старший воспитатель Техник Симонова С.А. Педагоги-наставники Наставляемые педагоги	Приказ № 113 от 20.06.2024 «Об организации работы по внедрению системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 29»
3.2	Муниципальный педагогический конкурс «НАСТАВНИК + НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА»	Ежегодно течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Педагоги-наставники, наставляемые педагоги Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М, Старший	Приказ МКУ УО о проведении и итогах Конкурса

			воспитатель	
3.3	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте МКУ УО в разделе «Целевая модель наставничества» (отбор материалов в МАДОУ)	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	МКУ УО заведующая Симонова С.Р Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М	Размещение материалов на официальных ресурсах МКУ УО
4.	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
4.1	Анкетирование участников программ наставничества. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Апрель каждого года	Старший воспитатель	методические и аналитические (диагностические) материалы <i>(Приложение 2, 3, 4, 5)</i>
4.2	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Май каждого года	Заведующая Симонова С.Р Заместитель заведующей по УВ и АР Баданина Л.М Старший воспитатель	аналитические материалы Награждение лучших наставников

