

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 131.

Принято: на заседании  
педагогического совета  
Номер протокола 9 от 27.08.2021

Утверждаю: Н.К.  
заведующий Насатюк Т.К.  
Дата 27.08.2021



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Путь к успеху».

Срок реализации: 3 года.

Комсомольск-на-Амуре

2021 г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 131.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Пояснительная записка.....	2
1.1. Нормативно-правовая база программы.....	2
1.2. Актуальность наставнической деятельности .....	3
1.3. Проблема на решение которой направлена программа.....	3
1.4. Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.5. Перечень требований к наставникам.....	4
1.6. Краткое описание категории наставляемых.....	4
2. Инструменты и технологии работы наставника.....	5
3. Содержание программы.....	7
3.1.Первый этап. Адаптация молодого специалиста.....	7
3.2. Второй этап. Профессиональное развитие молодого специалиста...9	
3.3. Третий этап. Развитие потенциала молодого специалиста.....	11
4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы.....	12
5. Ожидаемые результаты.....	14
6. Приложение.....	16

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

*«Всегда вперёд, после каждого  
совершённого шага готовиться к  
следующему, все помыслы отдавать  
тому, что ещё предстоит сделать».*

*Н.Н.Бурденко.*

Программа наставничества «Путь к успеху» для работы с молодыми педагогами в МДОУ № 131, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным, дополнительным образовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Программа составлена в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 237 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ;
- Конституцией Российской Федерации;
- Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Указом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период 2024 года» от 07 мая 2018 года № 204;
- Национальным проектом «Образование»; федеральным проектом «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»
- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 3241 п-П8);
- Гражданского кодекса Российской Федерации.
- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении 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».

- государственной программой Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05 декабря 2016 г. № 445-пр);

- Уставом МДОУ № 131.

- Программой развития учреждения

- Отчета о результатах самообследования деятельности

- Положения о педагогическом совете

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми педагогами – воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

### **Актуальность.**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передача опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Наставничество применимо для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- 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.

Форма наставничества «педагог»- «педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога с недостатком определенных навыков, компетенций с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом- педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Реализация программы наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или иного нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом –педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель** реализации программы наставничества «Путь к успеху» является:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста , повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
- Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;
- профилактика профессионального выгорания работников с большим педагогическим стажем;
- решение проблемы старения персонала.

**Задачи взаимодействия «педагог» - «педагог» :**

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения а адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды ДОУ.

**Участники пары « наставник- наставляемый»:**

**Наставником** может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, согласуется с заместителем заведующего по воспитательной и методической работе.

**Наставляемые:** молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); педагоги, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; воспитатели, не имеющие педагогического образования; педагоги - стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций( вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности педагогов

профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

### **Направления работы наставника:**

#### **Основные функции наставника:**

- диагностическая (выявление ближайших точек роста),
- информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.);
- обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта с коллегами и родителями воспитанников).

#### **Задачи наставника:**

1. разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей);
2. контроль реализации плана работы наставляемого;
3. сопровождение, индивидуальные консультации;
4. оказание методической помощи;
5. психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

#### **Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **1. Обязанности наставляемого:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МДОУ детского сада комбинированного вида № 131, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **2. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## «Инструменты и технологии работы наставника»

Формы работы с молодыми педагогами		
Краевой институт повышения квалификации ИМЦ г. Комсомольска-на- Амуре	Уровень образовательной организации	Министерство образования и науки Хабаровского края
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Краевые и городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с его наставником. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

### **Цели анкетирования:**

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

Большую эффективность, по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий), имеют новые нетрадиционные, или модернизированные психологические тренинги. Творческие

лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей НОД, презентация себя как воспитателя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению педагогами-мастерами ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация и наставники подготовят им различные "памятки":

анализ и самоанализ НОД;

организация работы с родителями;

методические рекомендации по проведению родительского собрания, досуговых мероприятий и др.

Портфолио – это своеобразный паспорт повышения профессионального уровня молодого педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим педагогом, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

Портфолио дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе, где отмечается повышение профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Информационные методы (лекции на занятиях "Школы молодого воспитателя", педагогические чтения и др.); творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления; индивидуальную и коллективную формы работы.

Формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности:

- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр видеофильмов отснятых занятий;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых занятий;
- мастер-класс.

## **План**



**реализации мероприятий программы наставничества молодых педагогов в МДОУ  
№ 131**

	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
1.	Подготовительный этап	<b>1 год. Адаптация молодого специалиста</b>		
1.1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	август	Наставник Педагог-психолог Заместитель заведующего по ВМР	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
1.2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	сентябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
1.3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом. Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Сентябрь-октябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
1.4	Проектирование и анализ образовательной деятельности. Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	Октябрь - декабрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
1.5	Проведение мониторинга освоения образовательной программы	Декабрь-январь	Наставник Педагог-психолог	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные

	воспитанниками. Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.		Заместитель заведующего по ВМР	маршруты.
1.6	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Январь-февраль	Наставник	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
1.7	Формирование позитивного имиджа педагога Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	март	Наставник Педагог-психолог Заместитель заведующего по ВМР	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
1.8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога. Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	апрель	Наставник Педагог-психолог Заместитель заведующего по ВМР	Коррекция ИП.
1.9	Итоги реализации программы Подготовка отчета наставника.	май	Наставник	
<b>2</b>	<b>2 год. Профессиональное развитие молодого специалиста.</b>			
2.1	Моделирование воспитательного процесса в группе. Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности	август	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Разработка рабочей программы.

	проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)			
2.2	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников. Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Август-сентябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
2.3	Описание темы по самообразованию. Оказание методической помощи наставником.	сентябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	План работы по самообразованию
2.4	Освоение современных педагогических технологий Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	сентябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий
2.5	Создание портфолио педагога. Презентация портфолио наставника.	Октябрь-ноябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Наличие портфолио молодого педагога.
2.6	Введение в процесс аттестации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Декабрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Подготовка к прохождению аттестации.
2.7	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО. Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Видеосъемка НОД. Анализ и самоанализ НОД	Январь-март	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
2.8	Мониторинг профессионального роста	Апрель	Наставник Заместитель	Коррекция ИП.

	молодого педагога. Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.		заведующего по ВМР	
2.9	Итоги реализации программы . Подготовка отчета наставника	Май	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	
3	<b>3 год. Развитие потенциала молодого специалиста.</b>			
3.1	Освоение современных педагогических технологий . Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Август	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
3.2	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Сентябрь	Наставник Педагог-психолог Заместитель заведующего по ВМР	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3..3	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО. Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ НОД.	Сентябрь – май	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД.
3.4	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации. Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Август-сентябрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации
3.5	Реализация культурно-досуговой деятельности. Индивидуальное	Август - май	Наставник Заместитель заведующего	Наличие самостоятельно разработанных

	консультирование по возникающим вопросам.		по ВМР	сценариев.
3.6	Аттестация. Консультирование по оформлению документов.	Сентябрь - декабрь	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
3.7	Диссеминация педагогического опыта. Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Январь-март	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
3.8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога. Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	апрель	Наставник Педагог-психолог Заместитель заведующего по ВМР	
3.9	Итоги реализации программы. Подготовка отчета наставника и молодого педагога	май	Наставник Заместитель заведующего по ВМР	

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

#### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

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

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**Ожидаемые результаты:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательной организации, развитие у наставляемых компетенций, необходимых для

раннего периода становления в профессии педагога.

***Среди оцениваемых результатов:***

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
3. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
4. Качественный рост усвоения образовательной программы воспитанниками дошкольного учреждения.
5. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)



### Качества успешных наставников

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;
- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»; коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

### **Кодекс наставника**

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

## Приложение 3

### **Манифест наставника**

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*
10. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

\*Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).