

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад «Хунчугеш» с.Хандагайты Овюрского кожууна

ПРИНЯТА на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 1  
от «29» августа 2024 г.



УТВЕРЖДЕНА:  
Заведующий МБДОУ Детский сад  
«Хунчугеш» с.Хандагайты  
\_\_\_\_\_/В.М.Седен-оол/

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ВОСПИТАННИК»**

## **1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа наставничества МБДОУ детский сад «Хунчугеш» с. Хандагайты Овюрского кожууна (далее ДОУ) разработана в целях реализации федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка».

**Актуальность** разработки программы наставничества заключается в том, что программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов, воспитанников.

**Целью внедрения** Программы наставничества является раскрытие потенциала наставляемых, формирование жизненных ориентиров у воспитанников, ценностей и активной гражданской позиции.

### **Задачи Программы наставничества**

- ✓ помощь в реализации потенциала дошкольников, улучшении образовательных и творческих результатов;
- ✓ развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков;
- ✓ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий к обучению;
- ✓ разносторонняя поддержка воспитанников с особыми образовательными или социальными потребностями.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

При реализации программы наставничества используются следующие типы наставничества:

- Личное наставничество;
- Групповое наставничество.

Исходя из потребностей МБДОУ детский сад «Хунчугеш» с. Хандагайты Овюрского кожууна в данной Программе наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог – воспитанник».

## 1. Содержание программы

### Основные участники программы и их функции

В Программе наставничества выделяется три главные роли:

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

2. **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.

3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. К направлениям деятельности куратора относятся:

- Формирование базы наставников и наставляемых.
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
- Контроль проведения программ наставничества.
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
- Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.

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

Формирование базы наставляемых:

✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни Учреждения, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов, готовых помочь обучающимся в решении образовательных, спортивных, творческих и адаптационных задач.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

## Механизм реализации Программы наставничества

Реализация программы осуществляется в ходе следующих этапов

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем, обучающихся Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	Работа по формированию базы из числа: - педагогов, заинтересованных в оказании помощи обучающимся в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах	Сформированная база наставников
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> <li>– встречу-планирование,</li> <li>– комплекс последовательных встреч,</li> <li>– итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>

Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы ДОУ.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	---	--

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – обучающийся»

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть</b>	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника выступают педагоги дополнительного образования. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>Дошкольник, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных соревнований, конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни Учреждения (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный воспитанник, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, не принимающий участия в жизни Учреждения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>

## Варианты наставничества «Педагог – воспитанник»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Педагог– пассивный воспитанник»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.
«Педагог– одаренный воспитанник»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, участие в конкурсах, фестивалях, акциях.
«Педагог–ребенок с ОВЗ,/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе.

### **Планируемые результаты реализации Программы наставничества**

1. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
2. Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах, акциях, фестивалях, конференциях.
3. Снижение проблем адаптации в новом коллективе (группе, объединении): психологические, организационные и социальные.
4. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирование активной гражданской позиции обучающихся.

## Критерии оценки результативности реализации Программы наставничества

№	Критерии	Индикаторы	Формула	Форма определения
1	Уровень комфортности	Доля воспитанников, которые чувствуют себя комфортно	Отношение количества воспитанников ответивших «да» к общему количеству обучающихся	опрос
2	Уровень самореализации	Доля воспитанников, проявивших свои способности и умения, участвовали в конкурсах, соревнованиях	Отношение количества воспитанников, участвовали в конкурсах, соревнованиях к общему количеству обучающихся	статистика
3	Уровень саморазвития	Доля воспитанников, которые приобрели конкретные умения и навыки	Отношение количества воспитанников, которые приобрели конкретные умения и навыки к общему количеству	уровень освоения программы

### **3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга Программы 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 реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, роста участников, динамика образовательных результатов.

**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, выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, 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.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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.

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

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

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих 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.

#### **4. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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, конференций наставников на уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами «Лучший наставник».

## Результаты мониторинг реализации программы наставничества

Таблица 1

### SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих, спортивных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных программ в форме «Педагог – обучающийся»

### Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2024	на выходе 2025
доля учащихся, принимающих участие в акциях, конкурсах, выставках и проектах		
вовлеченность дошкольников в воспитательно - образовательный процесс		
уровень сформированности коммуникативных навыков дошкольников		
доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов		
доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах		
уровень личностной тревожности обучающихся		
эмоциональное состояние при посещении детского сада		
количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри детского коллектива		