

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Белоярского
района «Детский сад комбинированного вида «Березка» г. Белоярский»**
(МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский)

ПРИНЯТА

решением Педагогического совета
МАДОУ «Детский сад «Березка» г. Белоярский»
протокол от 31 августа 2021 года № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад «Березка» г. Белоярский»
от 07 сентября 2021 года № 239



**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУПЕНИ РОСТА»**

на 2021 – 2024 учебные годы



Г. БЕЛОЯРСКИЙ, 2021 ГОД

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование	Страницы
	Пояснительная записка	3
I.	Целевой раздел	
1.1.	Актуальность и новизна программы. Основные термины	3
1.2.	Цели и задачи программы	4
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	5
II.	Содержательный раздел.	
2.1.	Организационные основы наставничества	5
2.2.	Возможные варианты программы наставничества	5
2.3.	Критерии отбора наставника и наставляемого	6
2.4.	Этапы реализации программы формы наставничества	6-7
III.	Организационный раздел	
3.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	7 – 8
3.2.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	8
	«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в учреждении на 2021 – 2024 учебные годы	9 - 13

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. 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.

Программа организации наставничества в учреждении — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа наставничества нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа «Наставничество в ДОУ» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Актуальность:

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы целевой модели наставничества является:

- ✚ Конституция Российской Федерации.
- ✚ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✚ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- ✚ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.

- ✚ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).
- ✚ Распоряжение 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».
- ✚ Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- ✚ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- ✚ Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия
- ✚ «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество" \(garant.ru\)](http://www.garant.ru)

В Программе используются следующие **понятия и определения**:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;

профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;

Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;

Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;

Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

Планируемые результаты освоения программы

- ✚ Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- ✚ Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- ✚ Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
- ✚ Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.
- ✚ Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

- ✚ Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- ✚ Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей, в данной целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Педагог- педагог».

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог– неопытный педагог»	Методическая поддержка .

Критерии отбора наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные Формы и навыки	глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютерных программ.
Профессионально важные качества личности	умение обучать других; умение слушать; умение говорить (грамотная речь); аккуратность, дисциплинированность; ответственность; ориентация на результат; командный стиль работы.
Личные мотивы наставничеству	потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Этапы реализации программы формы наставничества

«Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогического совета.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

Подготовительный.

Реализационный.

Итоговый.

1 этап – Подготовительный, включает в себя:

изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;

закрепление молодых специалистов за воспитателями;

подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;

составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Этап – Реализационный.

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программусамосовершенствования:

- ✚ изучение теоретического основания и содержания программы «Детство»;
- ✚ совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- ✚ совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы;
- ✚ ознакомление молодых специалистов 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 молодых специалистов в разных возрастных группах;
- ✚ посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, сдальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- ✚ консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- ✚ самообразование молодых специалистов;
- ✚ обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности для введения молодого педагога в профессию:

- ✚ индивидуальные и групповые беседы администрации, 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 начинающего педагога, для его самореализации;
- ✚ организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах;
- ✚ создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности);
- ✚ вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность;
- ✚ деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности;
- ✚ диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога;
- ✚ проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами;
- ✚ 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-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя);
- ✚ своевременное решение конфликтных ситуаций.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами 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

этап реализации программы - итоговый:

- ✚ Показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДОУ, так и на муниципальном уровне;
- ✚ Анализ проделанной работы на педагогическом совете;
- ✚ Ежегодное подведение итогов;
- ✚ Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом 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 ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Реализация Программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором.

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества., промежуточный и итоговый.

Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

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 куратор 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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, 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 ДОУ;

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ;

Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;

Доска почета «Лучшие наставники»;

Награждение грамотами «Лучший наставник»;

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.

**«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества в учреждении на 2021 – 2024 учебные годы**

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества	Июнь 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель.
Формирование рабочей группы ДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества	Июнь 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель.
Разработка положения о наставничестве в ДОУ. Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.	Август 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель.
Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ. Утверждение положения о наставничестве в ДОУ.	Сентябрь 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель.
Назначение куратора в ДОУ	Сентябрь 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель..
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Октябрь 2021 г.	старший воспитатель Куратор
Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества	Октябрь 2021 г.	старший воспитатель Куратор
Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых.	Ноябрь 2021 г.	старший воспитатель Куратор
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников.	Ноябрь 2021 г.	старший воспитатель Куратор
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ноябрь 2021 г.	старший воспитатель Куратор
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Декабрь 2021 г.	старший воспитатель Куратор
Проведение собеседования с наставниками	Декабрь 2021 г.	старший воспитатель

		Куратор
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Январь-февраль 2022 г.	старший воспитатель Куратор
Обучение наставников	Март-апрель 2022 г.	старший воспитатель Куратор
Проведение организационной встречи наставника и наставляемого	Май 2022 г.	старший воспитатель Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества по результатам встречи	Май 2022 г.	старший воспитатель Куратор
Анализ анкет, формирование пар «наставник-наставляемый»	Июнь – Июль 2022г.	старший воспитатель Куратор
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Август- сентябрь 2022г.	старший воспитатель Куратор
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Октябрь 2022г -май 2023г.	старший воспитатель Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Июнь-июль 2023г.	старший воспитатель Куратор
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.	Август - октябрь 2023 г.	старший воспитатель Куратор
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2023 г.	старший воспитатель Куратор
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Январь 2024г.	старший воспитатель Куратор
Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости участием программы наставничества	Февраль-март 2024г.	старший воспитатель Куратор

Проведение торжественного мероприятия для проведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2024 г.	старший воспитатель Куратор
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Июнь-август 2024 г.	старший воспитатель Куратор
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	Сентябрь-октябрь 2024 г.	старший воспитатель Куратор
Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ДОУ	Ноябрь 2024 г.	старший воспитатель Куратор
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых	Декабрь 2024 г.	старший воспитатель Куратор