

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 14 комбинированного вида»

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом заведующего
от «11» января 2022 г. № 2

**Программа целевой модели наставничества
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 14 комбинированного вида»**



г. Муром, 2022 г.

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 МБДОУ д/с № 14 на 2022 – 2025 учебные годы	9 - 10

Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ д/с № 14, разработана в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «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» и приказом Управления образования от 28.12.2021 года №1761.

Программа организации наставничества в МБДОУ д/с № 14 — 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.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Актуальность и новизна программы

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.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система

наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

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

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога.

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.

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

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

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.2. 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:

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

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

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

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

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

6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

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

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

1.3. Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДООУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ д/с № 14.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МБДОУ д/с № 14, 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 МБДОУ д/с № 14, в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

2.2. 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

2.3. 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - умение обучать других; - умение слушать; - умение говорить (грамотная речь); - аккуратность, дисциплинированность; - ответственность; - ориентация на результат; - командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> - потребность в приобретении опыта управления людьми; - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

2.4. 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».	Педагогический совет.

<p>Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.</p>	<p>Анкетирование. Использование базы наставников.</p>
<p>Обучение наставников.</p>	<p>Проводится при необходимости.</p>

Проводится отбор педагогов, испытывающий 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.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ

3.1. 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:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) 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:

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".

3.2. 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.

**«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 14 на 2022 – 2025 учебные
годы**

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества	январь 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Формирование рабочей группы ДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества	январь 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Разработка положения о наставничестве в ДОУ. Разработка дорожной карты и программы наставничества в ДОУ.	январь 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ. Утверждение положения о наставничестве в ДОУ.	февраль 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Назначение куратора в ДОУ	август 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	август 2022 г.	Старший воспитатель
Размещение на официальном сайте ДОУ локально-нормативных документов, регламентирующих внедрение и реализацию целевой модели наставничества	август 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставляемых.	сентябрь 2022 г.	Заведующая, старший воспитатель.
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников.	сентябрь 2022 г.	Старший воспитатель

Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь 2022 г.	Старший воспитатель
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	сентябрь 2022 г.	Старший воспитатель
Проведение собеседования с наставниками	сентябрь 2022 г.	Старший воспитатель

Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	октябрь 2022 г.	
Обучение наставников	октябрь 2022 г.	
Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. Сбор обратной связи от участников программы наставничества по результатам встречи	октябрь 2022 г.	
Анализ анкет, формирование пар «наставник-наставляемый»	ноябрь 2022г.	
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь 2022 г.	
Регулярные встречи наставника и наставляемого по плану	в течение учебного года	
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	после каждой встречи	
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.	ноябрь-декабрь 2022 г.	
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	май 2023 г.	
Сбор обратной связи от участников программы наставничества	июнь 2023 г.	
Проведение анкетирования. Мониторинг личной удовлетворённости с участием программы наставничества	июнь 2023 г.	
Проведение торжественного мероприятия для проведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	июнь 2023 г.	
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	июль 2023 г.	
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	август 2023 г.	
Публикация итогов наставничества, лучших наставников на сайте ДОУ	август 2023 г.	

Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых	август 2023 г.	
---	----------------	--