

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад
комбинированного вида №2 «Сказка» г Шагонар муниципального района « Улуг –
Хемский кожуун Республики Тыва»

668210 Республика Тыва, Улуг – Хемский район, г Шагонар, ул Строителей, д 5,

тел 83943621174

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

МБДОУ детский сад № 2 «Сказка» г Шагонар

Протокол № 3 от 07.12.2022

Утверждаю:

Заведующий

МБДОУ детский сад № 2 «Сказка»

 С.З. Желтухина

Приказ № 48 от 07. 12. 2022г.



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа). В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества,
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Программа целевой модели наставничества МБДОУ детского сада №2 «Сказка» г Шагонар на 2022-2023 уч. год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества МБДОУ детский сад №2 «Сказка» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Создание целевой модели наставничества в МБДОУ детском саду № 2 «Сказка» г Шагонар позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или с педагогами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе

Форма наставничества- способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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.

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

Координатор – сотрудник ДОУ, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам,

который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор – сотрудник организации осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формированием наставнических пар и реализацию наставнического цикла

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ДООУ.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологическое состояние чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

2. **Нормативные основы целевой модели наставничества**

Нормативные правовые акты международного уровня

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. М 1559-1
Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на ХУ1 Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (ТАУЕ, Амстердам, январь, 2001 год).

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. М 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №96-р).

Гражданский кодекс Российской Федерации. х Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. М 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

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 знака отличия «За наставничество»

Нормативные правовые акты МБДОУ детского сада №2 «Сказка» г Шагонар

Устав

Программа развития

Отчет о результатах самообследования деятельности

Положение о педагогическом совете

Положение о творческих группах ДООУ

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и педагогам, имеющим профессиональные затруднения.

ЗАДАЧИ:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1 Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3 Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и педагогов, имеющих профессиональные затруднения.

Ожидаемый результат.

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост показателей развития воспитанников и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием	осуществление государственного управления в сфере образования. принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Региональный институт повышения квалификации	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.

	<p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>
<p>ДОУ</p>	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
<p>Координатор и кураторы</p>	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
<p>Наставники</p>	<p>Реализация наставнического цикла.</p>

**РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В
МБДОУ детский сад №2 «Сказка» г Шагонар**

Учитель-учитель (педагог)	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (технических, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий трудности» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу говорить на языке с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических навыков и инициатив; - «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск информации, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).¹
-------------------------------	--

Формирование базы наставляемых

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога
(воспитателя):

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> • стабильно высокие результаты образовательной деятельности • отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> • доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; • умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; • знание компьютерной программы
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

**Этапы реализации программы наставничества в
МБДОУ детский сад №2 «Сказка» г Шагонар**

	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - Информировать педагогов, о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся

4	Отбор и обучение наставников	- Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников
5	Формирование наставнических пар или групп	- Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «07» 12. 2022 г. по «31» 05.2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных профессионального развития		Определен перечень дефицитных, требующих развития; сформулирован перечень аций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для н профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с ероприятый раздела 2.		Разработаны меры преодоления льных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁴					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и ми работы ОО в области ..., изучена Программа		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и кабинеты, музыкальный зал, библиотека, и пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: ОО, педагоги-предметники; учитель-логопед, , завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты- во время визитов обсуждены направления зия и сотрудничества		
	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения в Интернете о деятельности ОО		ментация по сайту, на стра-ницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения в Интернете		
	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие , коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей
Изучить методику построения и организации результативного учебного		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой
Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁵		
Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников(<i>указать группу</i>) ⁶		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые при подготовке к занятиям
Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-те, ...
Познакомиться с успешным опытом организации образовательной в повышении финансовой грамотности воспитанников		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, экскурсии, КВН ...
3 Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с <i>перечислить</i>)

3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.1	Изучить успешный опыт организации развития педагога (в т.ч. - использование ресурсов центров, площадок, формы и направления)		На основе изучения успешного опыта профразвития в ОО выбраны формы профразвития на следующий год в ...)		
3.1	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций (между родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться с их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их урегулирования		
3.1	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.1	Подготовить публикацию.../конкурсную статью...		Подготовлена к публикации статья		
3.1	...				

7

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

...		
-----	--	--

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.

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 (метода 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 представлен 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.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- ® мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- ® 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 воспитанниками 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 описания требований к личности -необходимости выдвижения в целевой модели наставника

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутрисадовском, 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 муниципальном уровне.

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

-Проведение конкурса в ДОУ профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара» - Награждение грамотами ДОУ "Лучший наставник"

-Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

