

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированной направленности №5» города Сосновоборска

РАССМОТРЕНА
На педагогическом совете
От 07.09.2022 протокол №1

УТВЕРЖДЕНА:
приказом заведующего
МАДОУ ДСКН №5 г.Сосновоборска
Ткаченко Н.Н. Н.Н.Ткаченко
№ *24* от *08.09* 2022г.

**ПРОГРАММА
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
в МАДОУ ДСКН №5 г.Сосновоборска**

г.Сосновоборск
2022

Содержание

	I. Целевой раздел	
1.1.	Паспорт	3
1.2.	Пояснительная записка	3-4
1.3.	Актуальность и новизна Программы	4
1.4.	Цели и задачи Программы	4-5
1.5.	Планируемые результаты Программы	5
	II. Содержательный раздел	
2.1.	Организационные основы наставничества	5-6
2.2.	Возможные варианты Программы	6
2.3.	Этапы реализации Программы	6-7
	III. Организационный раздел	
3.1.	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	7-8
3.2.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	8

I. Целевой раздел

1.1. Паспорт

Полное наименование Программы	Программа модели наставничества
Авторы-разработчики	Винникова Н.В. – старший воспитатель
Нормативно-правовая база	<i>Федеральный уровень:</i> Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025г., утверждённые распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014г №2403-Р. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края (Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05) Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». <i>Муниципальный уровень:</i> Приказ Управления образования администрации города Сосновоборска от 11.01.2022г. №2 «Об утверждении дорожной карты внедрения и реализации Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам г.Сосновоборска в 2022-2024гг». <i>Уровень образовательной организации:</i> Приказ об утверждении Положения о наставничестве. Положение о наставничестве МАДОУ ДСКН №5 г.Сосновоборска. Иные локальные акты.
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет, вновь принятые на работу.
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап - аналитический

1.2. Пояснительная записка

Настоящая Программа модели наставничества (далее Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированной направленности №5» города Сосновоборска (далее ДОУ) разработана в соответствии с региональной целевой моделью наставничества для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края (Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05).

Программа целевой модели наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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 личности и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Создание Программы позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Данная Программа адресована руководителям, старшим воспитателям, педагогам.

1.3. Актуальность и новизна Программы

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

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

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

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов.

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

Начиная свою работу в дошкольной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая Программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

1.4. Цели и задачи реализации Программы

Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих педагогов в педагогической профессии.

Задачи:

- содействовать созданию в учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- обеспечить формирование открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку её деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Планируемые результаты реализации Программы

Результатом реализации Программы будет повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемого в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

Ожидаемые результаты для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Ожидаемые результаты для наставляемого:

- познание своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;

- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);

- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

- численный рост успешно реализованных мероприятий и представленных результатов деятельности (совместно с наставником).

Ожидаемые результаты для учреждения:

- успешная адаптация молодых/начинающих педагогов;

- увеличение числа наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в учреждении.

II. Содержательный раздел

2.1. Организационные основы наставничества

В структуру управления реализацией Программы наставничества входят:

1. Руководитель, разделяющий ценности современной системы образования, приоритетные направления её развития;

2. Куратор – сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества;

3. Наставник – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

4. Наставляемый – молодой/начинающий педагог – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратор реализации Программы наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ДОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организовать разработку индивидуальных планов наставничества;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- принимает участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте ДОО различной информацией;

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в ДОО. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

2.2. Возможные варианты Программы наставничества

Выделяется несколько форм наставничества:

Формы взаимодействия	Цель
Опытный педагог - молодой/начинающий педагог	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепление 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.

2.3. Этапы реализации Программы:

1 этап. Подготовка благоприятных условий для запуска Программы наставничества, его основные задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;

- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников.

2 этап. Формирование базы наставляемых: задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов ДОО, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми формами наставничества.

3 этап. Формирование базы наставников: главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. База наставников представляет собой файл, доступный куратору Программы наставничества в ДОО. Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций.

4 этап. Отбор и обучение наставников: основные задачи – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и

их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов ДОУ.

5 этап. Формирование наставнических пар или групп: основная задача – сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и несколько наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

6 этап. Организация работы наставнических пар или групп: основная задача - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает: встречу – знакомство, пробную рабочую встречу, встречу – планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговую встречу.

7 этап. Завершение наставничества: основная задача – подведение итогов работы каждой пары/группы и всей Программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а так же проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Подведение итогов Программы наставничества в ДОУ представляет собой общую встречу наставников и наставляемых, участвовавших в Программе.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить возникшие проблемы.

III. Организационный раздел

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

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

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

Мониторинг Программы наставничества состоит из 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 2 раза за период наставничества: промежуточный и итоговый. Контроль реализации Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимых наставником и наставляемым, анализ планов и отчётов.

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

Оформление результатов.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трём формам наставничества. 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 её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

Цель мониторинга – влияние 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 разного уровня;
- публикация на сайте ДОУ в рубрике «Наставничество» информации о лучших наставниках ДОУ;
- награждение грамотами «Лучший наставник» и др.