

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Тулуна
«Центр развития ребенка - детский сад «Гармония»

ПРИНЯТА

решением Педагогического совета МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский сад
«Гармония»
протокол от «19» 08 2022 года № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом заведующего МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский сад
«Гармония»
от «19» 08 2022 года № 159



**Целевая программа наставничества
МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Гармония»
на 2022 – 2025 учебные годы**

МБДОУ "ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ
РЕБЕНКА -
ДЕТСКИЙ САД
"ГАРМОНИЯ" Подписано цифровой
подписью: МБДОУ
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ
РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ
САД "ГАРМОНИЯ"
Дата: 2022.10.11
12:52:34 +08'00'

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.

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад «Гармония», разработана 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», распоряжением министра образования Иркутской области от 24.12.2020 г. №982-мр «Об утверждении региональной целевой модели наставничества», руководствуясь распоряжением Управления образования МКУ «Комитет социальной политики» от 31.03.2021 N 26/2, «Об утверждении муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества».

Программа организации наставничества в МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад «Гармония» - 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 организации наставничества 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.

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.

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.

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 мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;

Обеспечение методического сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

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

Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди 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 ДОУ, 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.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Организационные основы наставничества

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.

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 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. |

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». | Педагогической совет. |
| 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, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование, мастер-класс, открытых занятия. |
| 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.

I 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 ДООУ 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 программу самосовершенствования:
 - изучение теоретического основания и содержания Основной образовательной программы дошкольного образования МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Гармония»;
 - 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 ДООУ;
 - 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, с дальнейшими 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.

Этап реализации программы - итоговый:

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДООУ, 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:

- 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".

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 ДОУ;
- ✓ Создание на сайте ДОУ методической копилки с программами наставничества;
- ✓ Награждение грамотами «Лучший наставник»;

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

**«Дорожная карта»
реализации целевой модели наставничества
в МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад «Гармония», на 2022 учебный год**

| Этапы реализации внедрения ЦМН | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|---|---|-------------------|---|
| 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. | 1. Изучение нормативно – правовых документов различных уровней по вопросам организации работы по внедрению целевой модели наставничества. - Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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». - Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Август, 2022 г. | Заведующий М.В.Кузьмина, заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 2. Подготовка локальных актов реализации целевой модели наставничества (приказы, положение, дорожная карта) | Сентябрь, 2022 г. | Заведующий М.В.Кузьмина, заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 3. Разработка программы наставничества | Сентябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 4. Информирование педагогов МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Гармония» о реализации программы наставничества | Сентябрь, 2022 г. | Заведующий М.В.Кузьмина, заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| РЕЗУЛЬТАТ: определены необходимые ресурсы для организации функционирования целевой модели наставничества | | | |
| 2. Формирование базы наставляемых. | 2.1. Сбор информации о запросах наставляемых. | Октябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР |

| | | | |
|---|--|-------------------------------|--|
| | | | Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 2.2. Анализ полученных данных о наставляемых. | Октябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| РЕЗУЛЬТАТ: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для выбора кандидатов в наставники на следующем этапе. | | | |
| 3. Формирование базы наставников | 3.1. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы. | Октябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 3.2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников. | Октябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 3.3. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников. | Октябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| РЕЗУЛЬТАТ: сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать в программе наставничества | | | |
| 4. Обучение наставников | 4.1. Проведение собеседования с наставниками. | Октябрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 4.2. Обучение наставников | Октябрь-Декабрь, 2022 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| РЕЗУЛЬТАТ: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы наставничества | | | |
| 5. Формирование наставничества пар или групп | 5.1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 5.2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 5.3. Информирование педагогов о сложившихся парах/ группах. 5.4. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 5.5. Составление планов индивидуального сопровождения наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Октябрь, 2022 г. | Заведующий М.В.Кузьмина, заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| РЕЗУЛЬТАТ: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы | | | |
| 6. Организация работы наставнических пар или | 6.1. Регулярные занятия (индивидуальные и подгрупповые наставника наставляемого. | Январь 2023г.- Май 2023 г. | Наставники |

| | | | |
|---|---|------------------------------|---|
| групп | 6.2. Организация текущего контроля планируемых результатов наставников. | Январь 2023г.- Май 2023г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 6.3. Проведение итоговых игр – занятий. | Май 2024г. | Наставники |
| | 6.4. Обеспечение ведения учета наставляемых и наставников. | 1 раз в месяц | Наставники |
| | 6.5. Своевременное предоставление данных в рамках мониторинга реализации программы наставничества в учреждении. | Февраль - март | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| РЕЗУЛЬТАТ: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной пары или группы. | | | |
| 7. Завершение наставничества | 7.1. Отчеты по итогам программы наставничества | Май, 2023 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 7.2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Май, 2023 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 7.3. Публикация результатов наставничества на сайте Учреждения | Май, 2023 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |
| | 7.4. Формирование долгосрочной базы наставников. | Июнь, 2023 г. | Заместители заведующего по ВМР Фильшина Ю.А., Леерова А.В. |