

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированной направленности №2» города Сосновоборска

РАССМОТРЕНА И ПРИНЯТА:
Педагогическим советом
МАДОУ ДСКН №2 г.
Сосновоборска
от «01» 09 2022 г.
Протокол № 1



УТВЕРЖДЕНА:

Приказом Заведующего МАДОУ ДСКН
№2 г. Сосновоборска

от «01» 09 2022 г.

№ 46/1-АД
Хомякова С.В.

Программа целевой модели наставничества

г.Сосновоборск
2022

Содержание

I. Целевой раздел	
1.1. Паспорт	3
1.2. Пояснительная записка	4
1.3. Актуальность и новизна Программы	4
1.4. Цели и задачи реализации Программы	5
1.5. Планируемые результаты реализации Программы	5
II. Содержательный раздел	
2.1. Организационные основы наставничества	6
2.2. Возможные варианты Программы наставничества	6
2.3. Реализация Программы в образовательной организации. Этапы программы.	7
III. Организационный раздел	
3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	8
3.2. Механизмы мотивации и поощрения наставников	9

I. Целевой раздел

1.1. Паспорт

Полное наименование Программы	Программа целевой модели наставничества
Авторы-разработчики Программы	Воронина В.В. – заместитель заведующего по УВР Педагоги дидактической лаборатории «Наставничество в современном образовании (ДОУ)»: Бурнашева Л.А. – руководитель, воспитатель Селиванова Н.Г. – член, воспитатель Мунина Т.В. – член, воспитатель Приходько Т.Н. – член, педагог-психолог
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р • Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» • Региональная целевая модель наставничества для организаций, 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) <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 и дополнительным общеобразовательным программам г. Сосновоборска в 2022-2024 г.г.». <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ об утверждении Положения о наставничестве • Положение о наставничестве МАДОУ ДСКН №2 г. Сосновоборска • Иные локальные документы
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет, вновь принятые на работу
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2022г.)

	2 этап – практический (октябрь 2022г. – апрель 2023г.)
	3 этап – аналитический (май 2023г.)

1.2. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее Программа) разработана в соответствии с региональной целевой моделью наставничества для организаций, 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 МАДОУ ДСКН №2 г. Сосновоборска — 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.

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 интенсивного 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 России 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.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с

кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

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

Начиная свою работу в дошкольной образовательной 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 специалистов 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;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков наставляемого;
- способствовать формированию открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку ее 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 специалистов;
- 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 целевой модели наставничества входят:

1. руководитель, разделяющий ценности современной системы образования, приоритетные направления ее развития;
2. куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества;
3. наставники – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
4. педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;
5. наставляемый, молодой/начинающий специалист - 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 программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку индивидуальных планов наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает участие в наполнении рубрики странички «Наставничество» на официальном сайте ДООУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. 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»	Поддержка для приобретения необходимых

специалист»	профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психозмоциональной 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.

Исходя из образовательных потребностей МАДОУ ДСКН №2 г. Сосновоборска, в Программе целевой модели наставничества реализуются все формы наставничества.

2.3.Реализация Программы в учреждении. Этапы Программы.

Реализация Программы наставничества в учреждении включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества: первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества, его 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. Формирование базы наставляемых: задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества в соответствии с принятыми в организации формами наставничества.
3. Формирование базы наставников: главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа включает действия по формированию базы наставников из числа:
 - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.
 База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в учреждении. Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, контактные данные для связи.
4. Отбор и обучение наставников: основные задачи данного этапа – 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 учреждения.
5. Формирование наставнических пар или групп: основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.
6. Организация работы наставнических пар или групп: главная задача данного этапа – 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. Завершение наставничества: основные задачи этапа - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей Программы в целом в формате личной и групповой

рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Подведение итогов Программы наставничества в учреждении представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в учреждении.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

III. Организационный раздел

3.1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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 Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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 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.