|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО: на педагогическом совете МДОУ «Детский сад №55 «Росинка» Протокол № 1 от 29.08.2022 года  | Утверждено: заведующей МДОУ «Детский сад №55 «Росинка»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. МещеряковойПриказ № 140 от 29.08.2022 года «Детский сад №55 «Росинка» |

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №55 «Росинка»

# ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

#  МДОУ «Детский сад №55 «Росинка»

**г. Новоалександровск**

**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 программынаставничества | 7 – 8 |
| 3.2 | Механизмы мотивации и поощрения наставников | 8 |
|  | «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МДОУ «Детский сад №55 «Росинка» на 2022 – 2024 учебные годы | 9 - 10 |

**Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МДОУ «Детский сад №55 «Росинка», 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», руководствуясь приказом Управления образования администрации Новоалександровского городского округа № 185 от 16.03.2022 г., «Об утверждении плана мероприятий (Дорожной карты) по внедрению целевой модели наставничества для образовательных организаций Новоалександровского городского округа Ставропольского края на 2022-2024 г.г.».

Программа организации наставничества в МДОУ «Детский сад №55 «Росинка» — 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. **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. **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 мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
* Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
* Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
* Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

**1.3. 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 МДОУ «Детский сад №55 «Росинка».

**СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

**2.1. Организационные основы наставничества**

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МДОУ «Детский сад №55 «Росинка», 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 МДОУ «Детский сад №55 «Росинка», в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

**2.2. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой 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. |
| Показателирезультативности | * 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 с коллегами и воспитанниками;
* Знание компьютерных программ.
 |
| Профессионально важные качества личности | * умение обучать других;
* умение слушать;
* умение говорить (грамотная речь);
* аккуратность, дисциплинированность;
* ответственность;
* ориентация на результат;
* командный стиль работы.
 |
| Личные мотивы к наставничеству | * 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 запускапрограммы наставничества | Подготовка дорожной карты |
| Представление программ наставничества вформе «Педагог – педагог». | Педагогической совет |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающихжелание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |

|  |  |
| --- | --- |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Обсуждение вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого,закрепление в профессии.Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом советеДОУ. |

**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:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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**:

* 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 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.