

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №53 «СОЛНЫШКО»

СОГЛАСОВАНО

педагогическим советом

МДОУ д/с №53 «Солнышко»

Протокол № 1 от «30» 08 2022г.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующая МДОУ

№53 «Солнышко»

Сечина Л.П.

Приказ № 50 от «7» 09 2022г.

**Программа целевой модели наставничества**

г. Новоалександровск, 2022г.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование	Страницы
	<b>Пояснительная записка</b>	3
1.	<b>Целевой раздел</b>	
1.2	Актуальность и новизна программы. Основные термины	3
1.3	Цели и задачи программы	4
1.4	Планируемые результаты реализации программы	5
2.	<b>Содержательный раздел.</b>	
2.1	Организационные основы наставничества	6
2.2	Возможные варианты программы наставничества	6
2.3	Критерии отбора наставника и наставляемого	7
2.4	Этапы реализации программы формы наставничества	7
3	<b>Организационный раздел</b>	
3.1	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	8
3.2	Механизмы мотивации и поощрения наставников	10
3.3	«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МДОУ на 2022 – 2024 годы	10-15

## **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МДОУ детский сад №53 «Солнышко», разработана в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. От.20.06.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования, разработанные Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом образования от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657, приказом №185 от 16.03.2022 Управления образования АНГО ««Об утверждении плана мероприятий (Дорожной карты) по внедрению целевой модели наставничества для образовательных учреждений НГО СК на 2022 -2024гг.»»

Программа организации наставничества в детском саду — 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**

### **1.1.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.

## **1.2. 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:**

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДООУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДООУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Сопровождение молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
8. 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 ДООУ, 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.

## **СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**

### **2.1. Организационные основы наставничества**

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МДОУ, 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, в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог-педагог».

### **2.2. Возможные варианты программы наставничества**

#### **«Педагог-педагог»**

«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, 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.
Показатели результативности	Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. Отсутствие жалоб от родителей 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»

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический 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. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете МДОУ.

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ**

### **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:

- 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 воспитанниками 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 МДОУ, 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 МДОУ;

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

Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте МДОУ;

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 МДОУ.

### **«Дорожная карта»**

**реализации целевой модели наставничества в МДОУ детский сад № 53  
«Солнышко» на 2022 – 2024 годы**

<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
<b>Нормативно – правовое регулирование внедрения целевой модели наставничества(ЦМН)</b>		
Информирование педагогического сообщества ДОУ о реализации программы наставничества	март,2022	Заведующая, зам.зав.

Формирование рабочей группы МДОУ по внедрению целевой модели наставничества и разработке программ наставничества	март,2022	Заведующая, зам.зав.
Разработка положения о наставничестве в МДОУ.	март,2022 г.	Заведующая, зам.зав.
Разработка дорожной карты и программы наставничества в МДОУ.	март,2022 г.	Заведующая, зам.зав.
Утверждение дорожной карты и программы наставничества в ДОУ. Утверждение положения о наставничестве в МДОУ.	Май, 2022 г.	Заведующая
Назначение куратора в МДОУ	март, 2022 г.	Заведующая
Заключение соглашения о сетевом взаимодействии методического центра с дошкольным учреждением	до 25.03.2022г.	Заведующая
<b>Организационная, методическая, экспертно – консультативная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества</b>		
Проведение анкетирования среди педагогов - наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества.	до 15.04 2022 г.	Куратор
Информирование и вовлечение наставников в реализацию программы	до 20.04.2022	Куратор
Формирование базы наставников.	В течение всего периода реализации	Куратор

	ЦМН	
Формирование баз программ наставничества.	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	До 10.05.2022	Заведующая, зам.зав.
Утверждение программ и графиков обучения наставников	До 10.09.2022	Заведующая
Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	До 01.10.2022	Зам.зав.
Информирование педагогов, родителей, воспитанников о реализации целевой модели наставничества	Апрель. 2022	
Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников ЦМН	В течение всего периода реализации ЦМН	Куратор
<b>Внедрение целевой модели наставничества в МДОУ</b>		
Обучение наставников	По отдельному графику	Куратор
Формирование наставнических пар	Сентябрь - октябрь	Куратор
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Куратор

<p>планирование;  - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи);  - итоговая встреча</p>		
<p>Анкетирование.  Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки</p>	<p>В соответствии со сроками реализации программ наставничества</p>	<p>Куратор</p>
<p>Завершение наставничества:  - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии;  - проведение открытого публичного мероприятия.</p>	<p>В соответствии со сроками реализации программ наставничества</p>	<p>Куратор</p>
<p><b>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов</b></p>		
<p>Разработка комплекса тематических мероприятий (фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника</p>	<p>До декабря 2022г.</p>	<p>Заведующая, зам. зав.,  Куратор</p>
<p>Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте</p>	<p>До 01.09.2022</p>	<p>зам. зав., куратор</p>
<p>Формирование профессионального</p>	<p>В течение всего срока</p>	<p>Куратор</p>

сообщества Наставников	реализации ЦМН	
<b>Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>		
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Сентябрь 2022	Куратор
Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	Куратор
Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	2023 -2024гг.	Куратор
<b>Мониторинг процесса реализации программ наставничества (в соответствии с материалами методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145</b>		
Оценка качества реализации программ наставничества	2024г.	Заведующая, зам.зав., куратор
Оценка мотивационно-личностного, компетентностного,	2024г.	Заведующая, зам.зав., куратор

профессионального роста участников целевой модели наставничества		
<b>Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества</b>		
Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества:		
контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества	С сентября по декабрь 2023 - 2024г.г.	
достижение целевых показателей внедрения ЦМН - соблюдение норм законодательства при внедрении ЦМН.		
<b>Координирование внедрения целевой модели наставничества:</b>		
На уровне МДОУ	В течение всего периода	Заведующая, зам. зав.
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных наставников и базу наставляемых	Декабрь 2024 г.	Куратор