**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное**

**учреждение города Костромы**

**«Центр развития ребенка - Детский сад № 77»**

**156016, Костромская область, город Кострома, микрорайон Давыдовский-2, 43**

**Тел., факс: (4942)22-31-71; 34-67-91.**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профсоюзной организации ЦРР-Детский сад №77 города Костромы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И. С. Кудринская«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022год | УТВЕРЖДАЮ Заведующий Центром развития ребенка – Детский сад №77\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С. А. Нужная«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г. |

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад №77»**

**Утверждено**

**на Педагогическом совете**

**Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 год**

**Приказ №\_\_\_\_\_\_\_ От «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г**

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование Программы | Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - Детский сад № 77» |
| Цель Программы | Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов. |
| Задачи Программы | 1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками

педагогического процесса. |
| Ожидаемые результаты | 1. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
2. Сокращение времени на адаптацию начинающего

педагога в профессиональной среде.1. У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.
2. Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
 |
| Реализуемые формынаставничества | «Педагог – педагог» |
| Участники Программы | * Заведующий ДОУ
* Старший воспитатель
* Педагог-психолог
* Педагоги-наставники.
* Молодые (вновь принятые) педагоги
 |
| Система мониторинга | Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.* 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
	2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех

участников. |
| Механизмы мотивации ипоощрения наставников | Материальное (денежное) стимулированиеНематериальные способы стимулирования |

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

# Актуальность разработки Программы наставничества

Для эффективной организации воспитательно- образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто

“отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

* неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
* различные взгляды молодого и старшего поколений;
* недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов в практической деятельности;
* нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

# Цель и задачи Программы наставничества

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

**Цель** Программы наставничества: - оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

**Задачи** Программы наставничества:

1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.
2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

* принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает

приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

* принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности

личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

* принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
* принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и

реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

# Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

* + молодые (начинающие) специалисты;
	+ опытные педагоги;
	+ куратор;
	+ руководитель;
	+ педагог-психолог.

# Основные понятия и термины

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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.

**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 общеобразовательным программам и программам среднего профессионального 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.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

# НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

* Конституция Российской Федерации
* Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12. 2019 года

№ 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 Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года №

2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

* Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021

года N 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике;

* Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»)
* Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24. 12.2018 N 16);
* Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
* Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
* Основная образовательная программа МБДОУ
* Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

# ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов

«на местах».

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
* улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

# СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

* руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
* куратор реализации персонализированных программ наставничества;
* наставники – педагоги, которые:
	+ имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
	+ демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
		- педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого,

организация и психологическое сопровождение их взаимодействия;

* + - наставляемый, молодой/начинающий специалист.

**Структуру** управления реализацией Программы наставничества можно представить в виде схемы:

**Куратор**

**Руководитель ДОУ**

**Педагог-психолог**

**наставляемый молодой/ начинающий специалист**

**наставник опытный педагог, имеющий результаты педагогической деятельности**

Основные **функции** участников в рамках реализуемой Программы:

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности.** |
| Руководитель ОО | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.
2. Разработка Программы наставничества.
3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.
4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.
5. Назначение куратора.
6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
 |
| Куратор | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Разработка Программы наставничества
3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества
5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.
6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.
7. Мониторинг результатов эффективности реализации

Программы наставничества. |
| Наставник | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.
2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3.Мотивационная (эмоционально—психологическая) поддержка наставляемого;
3. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;
4. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;
5. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
 |
| Педагог-психолог | 1.Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи. |
| Наставляемый | 1.Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.  |

# КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
2. Наставник – 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.

1. Наставляемый – 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.

**Куратором** Программы может быть заместитель заведующего по ВМР, назначенный Приказом руководителя МБДОУ.

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;
* организовывает разработку персонализированных программ 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 региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
* принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
* инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

**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.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя механизмами: базой наставников и базой наставляемых.

Формирование данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы.

Формирование базы **наставников** осуществляется из числа:

* опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме),
* педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента воспитанников;
* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ДОУ;
* Педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;
* Методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
* педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ. Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

# Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

# Выделяют следующие компетенции наставника:

* знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
* уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями,

предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

* знакомить молодого (начинающего) педагога со ДОУ, с расположением групповых ячеек, служебных и бытовых помещений;
* разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
* изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
* консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
* оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении

практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

* личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной

деятельностью молодого/начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

* периодически сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого/ начинающего педагога, результативности его профессиональной деятельности;
* подводить итоги профессиональной адаптации молодого/ начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Помимо соответствующих обязанностей, у наставника имеются **права**:

* привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
* выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми своевременности

выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

* + в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
	+ принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной

программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;

* + обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в

документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

* + обращаться к руководителю ДОУ с мотивированным заявлением о сложении

обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

**Критерии,** предъявляемые к работнику и необходимые для выполнения функции наставника:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой квалификационной категории |
| Показателирезультативности | Стабильно высокие результаты образовательной деятельности |
|  | Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников |
| Профессиональные знания и навыки | Знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; Умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;Знание и умение пользоваться ПК |
| Профессионально важные качества личности | Умение обучать других Умение слушать Умение говорить (правильная речь) Аккуратность, дисциплинированность ОтветственностьУмение работать в команде |
| Личные мотивы к наставничеству | Потребность в приобретении опыта управления людьми Желание помогать людямПотребность в приобретении нового статуса, какподтверждение своей профессиональной компетенции |

Наставник, с согласия заведующего ДОУ, может включать других сотрудников ДОУ в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

**Наставляемым** является выпускник ВУЗа или педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием, без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков

Формирование базы **наставляемых** осуществляется из числа:

* молодых/начинающих специалистов;
* педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.
* педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
* педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, работа с родителями и пр.);
* педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
* педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
* педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
* стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

# Права наставляемых:

* пользоваться имеющейся в ДОУ нормативной, информационно-аналитической и учебно- методической документацией, материалами и иным ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
* в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
* принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
* выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

Наставляемый повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану, любым удобным для себя способом.

Наставляемый может повышать свой общеобразовательный уровень, учиться у наставника передовым формам и методам работы, овладевать практическим навыкам по занимаемой должности.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| 1.Подготовка условийдля запуска Программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование

и выбор форм наставничества. 1. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| 2.Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от

потенциальных наставляемых | Сформированная база наставляемых |
| 3.Формирование базы наставников | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию* базы из числа: обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,

творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);* педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,

организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и другихпредставителей родительскогосообщества с выраженной гражданской позицией. | Формирование базы наставников, которыеПотенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| 4.Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками.
3. Программа обучения.
 |
| 5.Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
2. Зафиксировать сложившиеся пары в

специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| 6.Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Закрепление гармоничных и продуктивных отношенийв наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния

программы на наставляемых;сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторингаэффективности реализации* программы.
 |
| 7.Завершение | 1.Подведение итогов работы каждой | Собраны лучшие |
| реализации | пары/группы. | наставнические практики. |
| программы | 2. Подведение итогов программы | Поощрение наставников. |
| наставничества | школы. |  |
|  | 3. Публичное подведение итогов и |  |
|  | популяризация практик. |  |

* 1. **ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В отношении педагогических работников ДОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующих форм наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического ВУЗа/колледжа»..

В рамках формы наставничества «педагог-педагог» **задачами** наставничества являются:

* сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии,
* успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня,
* создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможны **модели взаимодействия:**

* «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);
* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В данной модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.
* «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.
* «опытный предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

Форма наставничества «руководитель образовательной организации - педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

**Задачи** реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации–педагог»:

* создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, в соответствии с занимаемой должностью;
* адаптация молодых/начинающих педагогов к условия осуществления профессиональной деятельности, их закреплении в профессии;
* формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в педагогический процесс опытных педагогических работников;
* снижение показателей текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
* повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ДОУ и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
* восполнение методологических дефицитов педагогов внутри ДОУ, а также путем использования внешних контуров.

Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа». Цель такой формы – получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

# Основные задачи:

* + помощь в раскрытии и оценке студентом своего личного и профессионального потенциала,
	+ повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
	+ повышение уровня профессиональной подготовки студента;
	+ ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
	+ развитие у студента интереса к трудовой деятельности.

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в ДОУ или трудоустроился в ней. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги.

Для этого необходимо совместно с педагогическим ВУЗом или колледжем (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики, учитывая следующие моменты:

* студент, параллельно с теоретической частью преподавания предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в ДОУ, путем регулярной подготовки и проведения фрагментов занятия, который ведет опытный педагог- наставник,
* знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования, основной образовательной программой ДОУ, содержанием образовательных программ образовательной организации, содержанием, методикой и технологиями образовательно-воспитательного процесса.

Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2–3 «зачетных» уроков, т.к. позволит многократно отработать действия студента практиканта на всех этапах урока/занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных

В зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных трудностей, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов, можно сделать выбор формы наставничества.

Реализация любых форм наставничества педагогов или будущих педагогов способна привести к следующим **результатам** (эффектам):

* повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
* укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
* рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе ДОУ;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах наставляемых;
* сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
* повышение научно-методической и социальной активности педагогов (написание статей, проведение исследований, участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
* рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

# ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиетехнологии | Суть технологии, цель | Адресность |
| 1 | Фасилитация | Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповойработы | Команда наставляемых |
| 2 | Модерация«обуздывание» | Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы». | Команда наставляемых |
| 3 | Супервизии | Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением болееопытного специалиста | Молодой педагог, студент ученик |
| 4 | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнееусваивать программу и выполнять задания | Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик) |
| 5 | Тьюторство | Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик. | Индивидуальноенаставничество |

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

* «Я расскажу, ты послушай»;
* «Я покажу, ты посмотри»;
* «Сделаем вместе»;
* «Сделай сам, я подскажу»;
* «Сделай сам, расскажи, что сделал».
	1. **МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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 и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной Программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

# 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.

* 1. **Мониторинг и оценкавлияния программ на всех участников.**

**Этап 2.**Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**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".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
	+ определение условий эффективной Программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

# МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МБДОУ к следующим видам поощрений:

* публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
* награждение почетной грамотой и др.;
* выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
* приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих

кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

В ДОУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.