**Программа целевой модели наставничества**

**в муниципальном бюджетном дошкольном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физкультурно-оздоровительному развитию детей № 40 «Кораблик», г. Николаевска-на-Амуре, Хабаровского края**

 **ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физкультурно-оздоровительному развитию детей № 40 «Кораблик», г. Николаевска-на-Амуре, Хабаровского края (далее МБДОУ ДС № 40), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов «Национального проекта «Образование».

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ ДС № 40.

*Создание целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации воспитателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

**В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в

конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Координатор -** сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**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.

**Тьютор**- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**2. Нормативная правовая методическая база наставничества:**

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №

273-ФЗ;

- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от

05.02.2007;

- Государственная программа Хабаровского края «Развитие молодежной политики

в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от

05.12.2016 № 445-пр);

- Устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной

организации;

- Комплексный план учебно-воспитательной работы образовательной организации

на учебный год;

- Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145);

- Договор о сотрудничестве с Краевым государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Николаевский-на-Амуре промышленно-гуманитарный техникум»;

- Примерная должностная инструкция наставника, обеспечивающего сопровождение студента;

- Направление и приказ о прохождении педагогической практики студентов КГБ ПОУ НПГТ, специальности «Воспитатель детей дошкольного возраста» и закреплении наставнических пар «педагог-студент».

**3. Задачи целевой модели наставничества МБДОУ ДС № 40.**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программа наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ.

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Плавный «вход» молодого воспитателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

2. Адаптация воспитателя в новом педагогическом коллективе.

5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

8. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

9. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах развития талантливых педагогов.

10. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

**5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры  | Направления деятельности.  |
| Региональный орган управления образованием  | Осуществление государственного управление в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.  |
| Региональный институт повышения квалификации  | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.  |
| ДОУ / ПОО  | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.  |
| Координатор и кураторы  | Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.  |
| Наставники  | Реализация наставнического цикла. |

**6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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.

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.

3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.

4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим ДОУ, куратором, педагогами и иными лицами ДОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;

- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- сотрудников ДОУ, заинтересованных в подготовке будущих кадров;

- ветеранов педагогического труда.

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

**7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МБДОУ ДС № 40**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы  | Мероприятия  | Результат  |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества  | 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. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.  | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.  |
| Формирование базы наставляемых  | Выявление конкретных проблем наставляемых ДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.  | Формированная база наставляемых с картой запросов.  |
| Формирование базы наставников  | Из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - сотрудников ДОУ, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - ветеранов педагогического труда.  |

|  |
| --- |
| Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.  |
| Отбор и обучение наставников. |  |

 |
| Отбор и обучение наставников  | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.  | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения. |
| Организация хода наставнической программы  | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в 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: **-** обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых; -с обратной связью от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.  |
| Завершение программы наставничества  | Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы ДОУ. Публичное подведение итогов и популяризация практик.  | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.  |

**8. Формы наставничества в МАДОУ № 179**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ ДС № 40 «Кораблик» выбраны следующие формы наставничества: «Педагог-педагог», «Педагог-студент»

**8.1 Форма наставничества «Педагог – педагог».**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет),нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от его профессионального опыта и возраста, с опытным и располагающим ресурсами и оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** наставничества формы «педагог – педагог» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри образовательной реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Возможность трансляции

опыта, передачи квалифицированных работников с большим профессионального выгорания.

Среди основных **задач** взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы **«педагог – педагог»:**

- способствовать формированию у наставляемого анализом результатов своей педагогической деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового

педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях

его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс становления молодого специалиста.

Механизм реализации формы наставничества «педагог – педагог» предполагает

прохождение четырех этапов:

1.Организация наставничества.

2.Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3 Прохождение наставничества.

4.Завершение наставничества.

Форма наставничества «педагог-педагог» реализуется в МБДОУ ДС № 40 через РМО «Школа молодого педагога».

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

**8.2. Форма наставничества "Педагог - студент"**

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие педагога образовательной организации и обучающегося (студента) КГБ ПОУ НПГТ, специальности «Воспитатель детей дошкольного возраста»

Предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, и МБДОУ ДС № 40 с целью

получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной

реализации и трудоустройства, а ДОУ – подготовленных и мотивированных педагогических

кадров, в будущем готовых работать в образовании.

**Целью** такойформынаставничестваявляетсяполучениестудентомактуализированногопрофессиональногоопытаи развитие личностныхкачеств,необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в

профессии.

**Задачи** реализации формы наставничества «педагог – студент»:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

- развитие у студента интереса к педагогической деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение круга потенциальных сотрудников организации с должным уровнем подготовки.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей профессиональной деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении

производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и традиции коллектива, а также отслеживают их использование,мотивируют

и корректируют работу.

**Среди оцениваемых результатов:**

- численный рост студентов, успешно выполнивших программу практики и показавших высокие результаты производственной практики совместно с наставником;

- численный рост студентов, удовлетворенных результатом своей практической деятельности в образовательной организации;

- численный рост студентов-практикантов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательных организациях города,края.

**9. 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.

**9.1. 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 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 координатор 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.

**9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся 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 этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**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 корректировоквовсеэтапыреализациипрограммывсоответствиисрезультатами;

- 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.

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

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.

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «1+1»,

К наставникам показывающим высокие результаты, могут быть применены следующие формы стимулирования:

- поощрения;

- стимулирующие выплаты;

- награждение грамотами ДОУ «Лучший наставник»