

ПРИНЯТО

педагогическим советом/
педчас/
протокол №3
от «10» января 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МАДОУ
Д/С №2 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
от «10» января 2022 г. № 1 о/д

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«Успешный педагог»**

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2» городского округа закрытое
административно-территориальное образование город Межгорье
Республики Башкортостан

№п/п	СОДЕРЖАНИЕ	Стр.
1.	Целевой раздел	3
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Цели и задачи Программы	4
1.3.	Ожидаемые результаты	4
1.4.	Основные понятия	5
1.5.	Принципы организации наставничества	6
2	Содержательный раздел	6
2.1.	Структура управления реализацией целевой модели наставничества	6
2.2	Критерии и показатели отбора наставников	7
2.3.	Этапы реализации Программы наставничества	8
2.4.	Формы работы наставника с наставляемым	9
3	Организационный раздел	10
3.1.	Кадровая система реализации целевой модели наставничества	10
3.2.	Мониторинг и оценка реализации Программы наставничества	10
3.3.	Мотивация участников наставнической деятельности	11

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка.

Программа наставничества (далее - Программа) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее - МАДОУ «Детский сад № 2») разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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"
- Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/0
- Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №2273 от 14 сентября 2022 года "О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан"

Нормативные правовые акты МАДОУ «Детский сад № 2»

- Устав МАДОУ «Детский сад № 2»
- Программа развития МАДОУ «Детский сад № 2»
- Положение МАДОУ о наставничестве
- Приказ о назначении наставников.

1.2. Цели и задачи Программы

Цель внедрения Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги), приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы являются:

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МАДОУ «Детский сад № 2» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАДОУ «Детский сад № 2», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1.3. Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации 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 МАДОУ «Детский сад № 2», связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
 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 МАДОУ «Детский сад № 2».

1.4. Основные понятия

В программе 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, 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, 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.

1.5. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставнических пар принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

- *Мотивация*

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда наставляемый на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- *Сотрудничество*

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” наставляемого. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с наставляемым на равных.

- *Системность*

Развитие и поддержка наставляемого должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с наставляемым.

2. Содержательный раздел

2.1. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МАДОУ «Детский сад № 2»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 2» 2. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 2»
-------------------------	--

	7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 2»	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Разработка целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 2» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад №2» 4. Оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности 5. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 6. Контроль проведения программ наставничества. 7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 8. Мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Разработка Индивидуального плана развития наставляемого Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог».

2.2. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения:

- наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ДОУ);
- авторитетность в среде коллег;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Групповая / индивидуальная Педагог - педагог	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества ДООУ, – педагог, обладающий ИКТ – компетенциями, обладающий опытом работы по инновационным методикам, проектам, технологиям.
Опытный педагог – молодой специалист	– равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.
Опытный педагог – студент ВУЗА, колледжа	– опытный педагог, с опытом работы не менее 5 лет показывающий стабильно высокие результаты деятельности

Для отбора/выдвижения Куратора, он должен соответствовать критериям наставника и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART- цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры потенциальными партнерами ОО.

2.3. Этапы реализации Программы наставничества МАДОУ «Детский сад № 2»

Этапы наставнической деятельности осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Реализация индивидуальных планов

Этап 7. Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп

Этап 8. Завершение внедрения Целевой модели. Мониторинг процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МАДОУ, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МАДОУ, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества МАДОУ.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа МАДОУ с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета ОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя МАДОУ.

Все наставники готовят свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте МАДОУ д/с № 2 (в разделе по наставничеству).

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов.

На шестом этапе проводится текущая работа координатора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

2.4. Формы работы наставника с наставляемым:

Традиционные формы работы	Нетрадиционные формы работы
беседы; консультации;	психологические тренинги; творческие лаборатории;

мастер-классы; посещение и обсуждение занятий.	деловые игры; диспуты; конкурсы; круглые столы; презентация моделей занятий с детьми.
--	---

3. Организационный раздел

3.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАДОУ «Детский сад № 2»

Целевой модели наставничества выделяется три 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. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заведующим МАДОУ «Детский сад № 2», куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов – будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- студентов;
- 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

3.2. Мониторинг и оценка реализации Программы наставничества.

Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МАДОУ «Детский сад № 2» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МАДОУ «Детский сад № 2» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения SWOT-анализа (Приложение 8);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МАДОУ «Детский сад № 2» требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9);

8.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ДОУ (Приложение 11).

8.3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МАДОУ «Детский сад № 2» на сайте размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества МАДОУ «Детский сад № 2»;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

3.3. Мотивация участников наставнической деятельности.

Участники системы наставничества в МАДОУ «Детский сад № 2», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МАДОУ «Детский сад № 2» к следующим видам поощрений:

– публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой МАДОУ «Детский сад № 2» и др.;

– размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах МАДОУ «Детский сад № 2» в социальных сетях.

Руководство МАДОУ «Детский сад № 2» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МАДОУ «Детский сад № 2» через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МАДОУ «Детский сад № 2».

Руководство МАДОУ «Детский сад № 2» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

