**УТВЕРЖДАЮ:**

**И.о. заведующей МБДОУ**

**№ 6 « Орленок»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Ф. Абдулкеримова**

**«\_01\_ »\_\_\_02\_\_\_\_ 2023 г**

**Приказ № \_\_\_5\_\_**

**ПРОГРАММА**

**ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ**

**НАСТАВНИЧЕСТВА В МБДОУ**

**«ДЕТСКИЙ САД 6 «Орленок»**



**г. Дагестанские Огни, 2023год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Содержание**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **№П\П** | **РАЗДЕЛЫ** | **СТР** | | 1 | Паспорт программы | 3-6 | | 2 | Пояснительная записка | 6-8 | | 3 | Нормативные основы целевой модели наставничества | 8-9 | | 4 | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества | 9 | | 5 | Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБДОУ №6 «Орленок» | 10 | | 6 | Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБДОУ № 6 «Орленок» | 11 | | 7 | Этапы реализации целевой модели наставничества МБДОУ № 6 «Орлёнок». | 12-14 | | 8 | Формы наставничества МБДОУ №6 «Орленок». | 14-17 | | 9 | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества | 18-19 | | 10 | Механизмы мотивации и поощрения наставников | 20 |   **1.Паспорт Программы**   |  |  | | --- | --- | | ***Наименование Программы*** | Программа наставничества Муниципального бюджетного дошколного образовательного учреждения «Детский сад №6 «Орленок» городского округа «город Дагестанские Огни» | | ***Разработчик Программы*** | творческая группа педагогов МБДОУ | | ***Решение об утверждении программы*** | Приказ №4 от01.02.2023года | | ***Нормативно-правовая база*** | * Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; * Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; * Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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»; * Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020года № МР-42/02 « О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; * Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021года № АЗ 1128/08/ «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ; * Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников от 21.12.2021 года № АЗ 1128/08/657; * Методических рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; * Приказ Министерства образования и науки Республики Дагестан от14.03.2022года № 05-02-1-2333/22 « о внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам и программам среднего професионального образования в республике Дагестан» * Приказ МКУ «Управления образования ГО города Дагестанские Огни» № 05 от 20.01.2023года «Об организации внедрения « Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Дагестанские Огни» | | ***Цель программы*** | Целью внедрения целевой модели наставничества являетсяраскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ № 6 «Орленок» | | ***Задачи Программы*** | * формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете; * выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; * создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; * подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; * раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории. | | ***Ожидаемые результаты реализации программы*** | **1.Для молодого специалиста:**   * Познание молодыми педагога своих педагогических качеств и ориентация на саморазвитие; * Качественные изменения во взаимоотношениях с педагогами, воспитанниками, родителями, коллегами; * Рост профессиональной компетенции молодого специалиста; * Ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста.   **2. Для наставника**   * Эффективный способ самореализации; * Повышение квалификации; * Достижение более высокого уровня; профессиональной компетенции.   **3. Для учреждения**   * Успешная адаптация молодых специалистов; * Повышение уровня компетентности всех участников образовательного процесса учреждения | | ***Реализуемые формы наставничества*** | В отношении педагогических работников учреждения реализуется форма наставничества  **«Педагог-педагог»** | | ***Участники программы*** | 1.Заведующая МБДОУ  2.Куратор (зам. зав. ДОУ)  3.Наставник (педагог ДОУ)  4.Наставляемый( молодой педагог ДОУ) | | ***Система мониторинга*** | 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества  2. Мониторинг и оценка влияния програмы на всех участников | | ***Механизмы мотивации и поощрения*** | * Материальное денежное стимулирование за наставническую деятельность * Награждение наставников дипломами/благодарственными письмами/представление к награждению ведомственными наградами и т.д. | |

**2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Ведение**

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ «Детский сад №6 «Орленок», осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным программам, (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

Создание целевой модели наставничества МБДОУ № 6 «Орленок» позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**Актуальность разработки программы:**

Статистика показывает, что в большинстве своем молодые специалисты (воспитатели ДОУ) после окончания колледжа или вуза не очень стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии из – за слабой мотивации труда, не умения на практике применять теоретические знания, отсутствия профессионального роста,и многое другое. Использование технологии наставничества поможет успешно решить проблемы и задачи в становлении молодых специалистов профессионалом своего дела. Создание целевой модели наставничества МБДОУ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

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

***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, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ № 6 «Орленок».

**Задачи целевой модели наставничества** МБДОУ № 6 «Орленок»

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ 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 школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, формате непрерывного образования.

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

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

**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.

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

**3. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* + - [Конвенция о правах ребенка,](http://docs.cntd.ru/document/1900759) одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.](http://docs.cntd.ru/document/9009714)
    - Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
    - Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

**Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

* + - [Конституция Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9004937)
    - [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской Федерации".](http://docs.cntd.ru/document/902389617)
    - [Гражданский кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9027690)
    - [Трудовой кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
    - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Нормативные правовые акты МБДОУ «Детский сад №6 «Орленок»** | |
| * Устав МБДОУ №6 «Орленок» * Программа развития МБДОУ № 6 «Орленок» * Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ №6 «Орленок» * Положение о педагогическом совете МБДОУ №6 «Орленок» | |
| **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**   * Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. * Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.   + Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.   + Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.   + Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.   + Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.   + Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ № 6«Орленок»  1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБДОУ №6 «Орленок»**  |  |  | | --- | --- | |  |  | | Заведующий МБДОУ №6 «Орленок» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБДОУ №6 «Орленок» 2. Разработка программы наставничества МБДОУ №6 «Орленок» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБДОУ №6 «Орленок» 4. Реализация кадровой политики программе наставничества. МБДОУ №6 «Орленок» 5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБДОУ №6 «Орленок» 6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. | | Куратор  целевой модели наставничества МБДОУ № 6 «Орленок» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. | | Ответственные лица  за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества.  Контроль за реализацией. | | Наставники и  наставляемые | Модели форм наставничества**.**  Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог».  Разработка персональных программ наставничества |   **6.Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБДОУ № 6 «Орленок»**  **В процессе реализации 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. Это или молодой специалист со стажем работы до 3 лет, либо вернувшийся в профессию после перерыва 3-5 лет. Образование среднее-специальное, высшее педагогическое, переподготовка в сфере дошкольного образования. 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. Педагог с опытом работы не менее 5-7 лет. Образование среднее-специальное, высшее педагогическое, переподготовка в сфере дошкольного образования 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 заместителем заведующего, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.   * 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 тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.   База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей). | |

1. **Этапы реализации целевой модели наставничества МБДОУ № 6 «Орлёнок».**

Организация наставничества в процессе повышения компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих ему профессиональных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в 3 этапа:

* адаптация (освоение норм профессии, приобретение автономности);
* стабилизация (приобретение профессиональной компетентности);
* Преобразование (достижение целостности, самодостаточности и способности к активной деятельности)

*Цель первого этапа* ознакомить молодого специалиста с работой МБДОУ, обеспечить быстрое вхождение работника в образовательный процесс. Работа на первом этапе строиться по двум направлениям подготовительная, где необходимо подготовить все информационные материалы, составить план работы, и общая часть, которая предполагает введения в должность мероприятия, направленные с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиям к работе.

*Цель второго этапа является профессиональное развитие молодого специалиста.* Это значит проанализировать компетенцию педагога предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих приобретение им необходимых навыков проведения ООД по направлениям., оказать помощь в разработке плана профессионального становления педагога. Работа с молодым педагогом на данном этапе проводиться в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать такие формы работы как, самообразование, наставничество, участие в мероприятиях МБДОУ, участие в конкурсах.

*Цель третьего этапа- развитие потенциала молодого специалиста.* Мероприятия по развитию молодого специалиста должны обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств. Наставник по желанию молодого специалиста составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы план может быть откорректирован. По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником сдают куратору следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;

-оценка деятельности молодого специалиста наставником;

-план проделанной работы и отзыва с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

План работы с молодыми педагоми

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для 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. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании  продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми  потенциальными наставниками.  Собеседование с |
| наставниками.  3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех   наставляемых в любом формате.   1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные  наставнические пары/ группы, готовые  продолжить работу в рамках программы |
| 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:   * 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 отнаставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга  эффективности реализации програм |
| Завершение программы  наставничества | Подведение итогов работы каждой пары/группы.  Подведение итогов программы.  Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие  наставнические практики. Поощрение наставников.  3.Программа обучения |

**8. Формы наставничества МБДОУ №6 «Орленок».**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ №2 «Изюминка» в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

**Форма наставничества «Педагог-педагог».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

* 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
  2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
  3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
  4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
  5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных  Профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).  Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.  Педагог, обладающий лидерскими, организационными и  коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием воспитанниками, другими  педагогами, родителями. | Специалист,  находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог,  находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - воспитатель** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –  педагогичексих и коммуникативных проблем,  контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую и практическую поддержку. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте  работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и  инициатив. |
| «Педагог новатор –  консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами,  цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный педагог –  неопытный педагог» | Методическая поддержка . |

**Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в  форме **«Педагог – педагог»**. | Педагогический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов,самостоятельно выражающих  желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и  желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы  наставничества. | Анализ эффективности реализации  программы. |
| Наставник получает уважаемый и  заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете  ДОУ. |

|  |
| --- |
| **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.  3.Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".  **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. |

**9.2 Оформление результатов**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении 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 подтверждениенеобходимости 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,

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ДОУ.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";
* Награждение грамотами ДОУ "Лучший наставник"

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБДОУ