****

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 13 г. Киренска»**

**Программа целевой модели наставничества**

**в МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»**

**1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества «Детский сад № 13 г. Киренска»(далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»

**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 «Детский сад № 13 г. Киренска». Создание целевой модели наставничества «Детский сад № 13 г. Киренска»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.

**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 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

**2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
* 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 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".
* Нормативные правовые акты Российской Федерации.
* 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 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 МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»
* Устав МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»
* Программа развития МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»
* Отчет о результатах самообследования деятельности МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»
* Положение о педагогическом совете

**3. Задачи целевой модели наставничества МКДОУ«Детский сад № 13 г. Киренска»**

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.

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. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста, педагога с малым стажем педагогической деятельности, 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 ДОУ, 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 МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»

**5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»**

|  |  |
| --- | --- |
| МКДОУ «Детский сад № 13  г. Киренска» | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»  2. Разработка целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»  3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»  4. Реализация программ наставничества.  5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.  6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»  7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.  2. Организация обучения наставников  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». |

**6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»**

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 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;

- o 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

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

**7. Этапы реализации целевой модели наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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.  5. 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 педагогов, 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. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа наставничества |
| 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, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре 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 от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

**8. Формы наставничества МКДОУ «Детский сад № 13 г. Киренска»**

**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 воспитательно-образовательного 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 с малым стажем работы 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 воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с 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 |
| Наставник консультант  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. | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |

**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».**  - Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.  - Обучение наставников.  Проводится при необходимости. Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.  - Формирование пар, групп. | Педагогический совет. |
| Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Проводится при необходимости. |
| Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых мероприятий. |
| 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**

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. определение условий эффективной программы наставничества;

**Оформление результатов**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOTанализ 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 воспитательно-образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении воспитанниками образовательной программы).

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)

**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.

-Участие в конкурсе профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;

-Награждение грамотами ДОУ «Лучший наставник»

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.