

Приложение №3
к приказу МБДОУ Высокогорский детский
сад «Бэлэкэч» от 31.08.2022 №91

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете
МБДОУ «Высокогорский»
детский сад «Бэлэкэч»
Протокол № 1
от «31» 08 2022
г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Высокогорский
детский сад «Бэлэкэч»
И.Ф.



Хайрутдинова
Приказ № 91-99
от «31» 08 2022

**Программа наставничества
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Высокогорский детский сад «Бэлэкэч» комбинированного вида»
Высокогорского муниципального района Республики Татарстан
на 2022-2023 учебный год**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Высокогорский детский сад «Бэлэкэч» комбинированного вида» Высокогорского муниципального района Республики Татарстан на 2022-2023 учебный год</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<p>Федеральный уровень: - 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»; - Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16); - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.) Уровень субъекта РФ: - Приказ МКУ «Отдел образования исполнительного комитета Высокогорского муниципального района Республики Татарстан» №360/1 от 03.09.2021 г. «О наставнической деятельности в образовательных организациях Высокогорского муниципального района РТ». Уровень образовательной организации: - Положение о программе наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Высокогорский детский сад «Бэлэкэч» комбинированного вида» Высокогорского муниципального района Республики Татарстан</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Целью внедрения наставничества является создание эффективной системы передачи передового педагогического опыта и воспитания; повышение квалификации педагогов; обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для достижения педагогами необходимых результатов.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<p>-улучшение показателей в МБДОУ в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах; -подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; -раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; -создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; -создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и</p>

	профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Ожидаемые результаты	-развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала; -рост числа наставляемых, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные и карьерные траектории; -улучшение психологического климата МБДОУ, создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов; -привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ МБДОУ.
Реализуемые формы наставничества	-«педагоги с опытом- молодые педагоги»; -«педагог с высоким уровнем ИКТ-компетентности- педагоги с трудностями в этой области»; -«заведующий- старший воспитатель».
Структура управления реализацией Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель ДОУ • Куратор • Наставник • Наставляемый
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	-объявление благодарности, награждение грамотой; -материальное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами МБДОУ.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

В современной интерпретации наставничество - это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в ДОУ обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений в коллективе.

Грамотная поддержка и сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии в образовательной организации.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Целью внедрения наставничества является создание эффективной системы передачи передового педагогического опыта и воспитания; повышение квалификации педагогов; обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для достижения педагогами необходимых результатов.

Задачи:

-улучшение показателей в МБДОУ в образовательной, воспитательной, социокультурной и спортивной сферах;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

1.3. Применяемые формы наставничества

Система наставничества в ДОУ предусматривает реализацию следующих приоритетных формы наставничества:

-«педагоги с опытом- молодые педагоги», где наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как решать рабочие задачи. Также наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность. Он вовремя реагирует на изменения в педагогическом процессе, грамотно распределяет силы, чтобы трудности не испугали молодого педагога;

-«педагог с высоким уровнем ИКТ-компетентности- педагоги с трудностями в этой области»- наставник помогает наставляемому освоить компьютер, учит его работать на интерактивной доске, с мультимедийной установкой, искать нужную информацию на профессиональных сайтах, создавать образовательные продукты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. В результате молодой педагог получает возможность реализовать себя, повысить свою самооценку. Опытный педагог учится организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ и наполнять его новым содержанием;

-«заведующий- старший воспитатель»- заведующий и старший воспитатель учатся согласовывать свои действия, формируют единые требования к педагогам. Они создают коллектив единомышленников, в котором чтут, сохраняют традиции и осваивают инновации.

1.5. Понятия и термины, используемые в Программе Наставничества

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

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

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- работник МБДОУ, назначаемый заведующим, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение и реализация программы Наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников ДОУ в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации программы Наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа наставляемых, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные и карьерные траектории;
- улучшение психологического климата МБДОУ, создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ МБДОУ.

При внедрении и реализации программы Наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту;
- низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

3. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа Наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества

педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Уровень структуры	Направления деятельности.
Руководитель ДОУ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально -техническое обеспечение реализации Программы наставничества. 8. Проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества; 9. Обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; 10. Содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Системы наставничества, в формате непрерывного образования.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых, актуализирует информацию. 2. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 3. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 5. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества. 6. Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация плана индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение мероприятий программы наставничества в установленные сроки; 2. Выполнение указаний и рекомендаций наставника по исполнению обязанностей при реализации программы

	наставничества; 3. Совершенствование профессиональных навыков, практических приемов и способов качественного исполнения обязанностей; 4. Устранение совместно с наставником допущенные ошибок; 5. Проявление дисциплинированности, организованности и культуры в работе; 6. Обучение наиболее рациональным приемам и передовым методам работы; 7. Участие в общественной жизни коллектива МБДОУ.
--	---

4.КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

- Куратора реализации Программы наставничества

Куратором может быть сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества, назначает куратора руководитель образовательной организации.

- Наставника

Наставник - это педагог(и), которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами в образовательной организации. У наставника может быть несколько наставляемых.

- Наставляемый

Наставляемый - это 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. Наставляемым(и) могут быть молодые специалисты; педагоги находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.; за наставляемым может быть закреплено несколько наставников.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя информационными базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование информационных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы.

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

1. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем воспитанников / воспитателей/ специалистов ДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 	Собеседование с наставниками.
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 реализации программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы Учреждения. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
--	--	---

Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виды наставничества:

1) Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационнокоммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2) Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3) Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4) Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5) Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

6) Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

7) Традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

6. 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 наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

Сбор данных для построения отчета осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Отчет 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.

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

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

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

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;

- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

- определение условий эффективной Программы наставничества;

- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение

корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.