

СОГЛАСОВАННО
Педагогическим советом
МБДОУ д/с №7
(протокол от 22.12.2022 г. №2)



Программа наставничества МБДОУ д/с № 7

1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее — Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 N• 147-ФЗ);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 N• 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента РФ от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях в стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N P-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»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 N. P-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказом Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (с Методикой расчета показателей федерального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»;
- Письмом Общероссийского Профсоюза образования N• НТ-944/08 от 11.07.2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации N 326 от 11.07.2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Паспортом национального проекта «Образования» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16); - Паспортом федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Паспортом федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Паспортом федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества».

— Уставом МБДОУ д/с 7.

Программа наставничества — это комплекс мероприятий и формирующих действий направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБДОУ д/с N 7.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий Дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация модели наставничества в МБДОУ д/с №7;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, **обучение** и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, воспитанников в образовательной культурной, спортивной сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных: и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация воспитателя (специалиста) в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование активной гражданской позиции сообщества ДОУ;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для

- Паспортом федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Паспортом федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества».

— Уставом МБДОУ д/с 7.

Программа наставничества — это комплекс мероприятий и формирующих действий направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБДОУ д/с N 7.

Задачи Программы:

- разработка и реализация мероприятий Дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация модели наставничества в МБДОУ д/с №7;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, **обучение** и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в Программе;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, воспитанников в образовательной культурной, спортивной сферах;
- улучшение психологического климата в образовательной организации, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных: и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация воспитателя (специалиста) в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование активной гражданской позиции сообщества ДОУ;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для

горизонтального и вертикального социального движения;

• снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, 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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

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.

Сообщество ДОУ (сообщество образовательной организации) — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Заведующий, заместитель заведующего	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка целевой модели наставничества. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 4. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Инфраструктурное и материально-техническое	декабрь 2022

	обеспечение реализации модели наставничества.	
Кураторы Программы	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 эффективности целевой модели наставничества.	январь — июнь 2023
Наставники	1. Разработки и реализация индивидуальных планов развития 2. Реализация форм наставничества «ПЕДАГОГ — педагог».	в течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости. мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар. оказание консультативной помощи.	в течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	в течение всего периода

3. Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы	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.
Формирование базы наставляемых	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. Заполненные
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками.
Формирование наставнических	Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех	Сформированные наставнические

пар/групп	наставляемых. Внесение сложившихся пар в базу куратора.	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: встречу-знакомство, 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	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3.Подведение итогов Программы.	Лучшие практики наставничества. Поощрение наставников.

4. Кадровые условия реализации Программы

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

Куратор — сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

Наставник — участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимым для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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. Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заместителем заведующего образовательной организации, куратором, педагогами и иными сотрудниками ДООУ, располагающими информацией о потребностях педагогов — будущих участников программы.

База наставляемых из числа педагогов формируется из следующих категорий педагогических работников:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, НКТ-компетенциями и т. д.

База наставников формируется из:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и созданию продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

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