

Приказ
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения «Глебовский детский сад»
Фатежского района Курской области

от 30.08.2022 года

№ 26

«О внедрении целевой модели
наставничества»

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» (далее – Целевая модель наставничества), приказа комитета образования и науки Курской области от 07.06.2021 № 01- 652

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МКДОУ «Глебовский детский сад» целевую модель наставничества.
2. Утвердить и согласовать на муниципальном уровне дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в МКДОУ «Глебовский детский сад» (Приложение 1).
3. Утвердить базу наставников и наставляемых по форме «педагог-педагог» (Приложение 4).
4. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ «Глебовский детский сад».
5. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению целевой модели наставничества:

руководитель рабочей группы:

Овсянникова Надежда Ивановна – заведующий МКДОУ;

члены рабочей группы:

Червякова Ирина Викторовна – воспитатель;

Череповская Мария Владимировна - воспитатель;

6. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Овсянникову Надежду Ивановну - заведующий МКДОУ

7. Рабочей группе, куратору обеспечить:
- 7.1. в срок до 28.09.2022г. разработку, утверждение в установленном порядке Программу наставничества в рамках целевой модели наставничества вМКДОУ «Глебовский детский сад» (Приложение 2) и дальнейшую ее реализацию;
- 7.2. в срок до 28.09.2022г. разработку, утверждение в установленном порядке Программ целевой модели наставничества вМКДОУ «Глебовский детский сад» (Приложение 3) и дальнейшую их реализацию;
- 7.3. в срок до 28.09.2022г. разработку, утверждение в установленном порядке Положения о системе наставничества педагогических работников вМКДОУ «Глебовский детский сад» и дальнейшую его реализацию;
- 7.4. В срок до 01.09.2022г формирование базы наставников и наставляемых в МКДОУ «Глебовский детский сад» (Приложение 4).
- 7.5. Ответственному за сайт в МКДОУ «Глебовский детский сад», Череповской М.В. осуществлять системное информационное сопровождение деятельности по реализации целевой модели наставничества.
8. Заведующему Овсянниковой Н.И. организовать проведение мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества до 18 декабря и 18 мая ежегодно.
9. Заведующему Овсянниковой Н.И. вносить ежегодно в срок не позднее 18 декабря информацию о количестве участников программы наставничества в соответствующие формы и направлять данные в региональный наставнический центр.
10. Заведующему Овсянниковой Н.И. предоставлять статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Регионального наставнического центра.
11. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МКДОУ

/Н.И. Овсянникова/



С приказом ознакомлен:

Череповская /М.В. Череповская/
Червякова /И.В. Червякова/

**Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»
на 2022 - 2026 учебный год.**

№	Наименование этапа	Мероприятия	содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». Ознакомление с шаблонами документов для 2. реализации целевой модели. 	сентябрь	Овсянникова Н.И., заведующий
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МКДОУ «Глебовский детский сад»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание Приказа о внедрении целевой модели наставничества в МКДОУ «Глебовский детский сад». 2. Разработка и утверждение целевой модели наставничества в МКДОУ «Глебовский детский сад». 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в МКДОУ «Глебовский детский сад». 	сентябрь	Овсянникова Н.И., заведующий

		4. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МКДОУ «Глебовский детский сад».	сентябрь	Овсянникова Н.И., заведующий
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей детского сада.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри детского сада.		Червякова И.В., воспитатель
		2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	до 30 сентября	Овсянникова Н.И., заведующий
		3. Сформировать банк программ по форме наставничества «воспитатель – воспитатель».	до 30 сентября	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.
	Информирование педагогов, о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Информирование через страницу наставничества на сайте детского сада. Информирование внешней среды.	сентябрь	Овсянникова Н.И., администрация сада

2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от педагогов. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 	до 30 сентября	Червякова И.В., старший воспитатель
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	до 30 сентября	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 2. 	до 30 сентября	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 	до 30 сентября	Овсянникова Н.И., заведующий
	Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	до 30 сентября	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.	
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	сентябрь-октябрь	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	сентябрь-октябрь	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.

5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. 	октябрь	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	сентябрь	Овсянникова Н.И., заведующий
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	октябрь	наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	2022-2023 учебный год	Череповская М.В., воспитатель
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	2022 - 2023 учебный год	наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи промежуточной оценки.	январь 2023	Овсянникова Н.И., куратор целевой модели наставничества.

		наставниками.			
7.	Итоги наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 	январь 2023	Овсянникова Н.И, куратор целевой модели наставничества.
		Мотивация и поощрения наставников.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 	январь 2023	Овсянникова Н.И, заведующий
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте детского сада. 	январь 2023	Овсянникова Н.И, куратор целевой модели наставничества.

Приложение № 2
к приказу № 26 от
30.08.2022 г.

**Программа
наставничества в рамках целевой модели наставничества в МКДОУ «Глебовский детский сад»
на 2022-2026 годы**

Паспорт целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

1.	Пояснительная записка.
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.
3.	Задачи целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.
5.	Структура управления реализацией целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

8.	Формы наставничества 8.1.Форма наставничества «педагог-педагог».
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1.Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.
11.	Программы Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»
12.	Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МКДОУ « Глебовский детский сад»
13.	Приложения

1.Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад», осуществляющего образовательную деятельность, (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".

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 всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКДОУ «Глебовский детский сад».

Создание Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад» 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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, 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.

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.Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты МКДОУ «Глебовский детский сад»

- Устав МКДОУ «Глебовский детский сад»
 - Отчет по результатам самообследования детского сада.
 - Положение о педагогическом совете.
 - Положение о родительском комитете.

3.Задачи целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

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 (осуществляется куратором программы организации) и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ.
7. Формирование баз данных программ 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 ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию педагогов.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирования активной гражданской позиции дошкольного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

Уровни структуры	Направления деятельности.
<p>МКДОУ «Глебовский детский сад»</p> <p>Заведующий МКДОУ «Глебовский детский сад».</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад» 2. Разработка Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МКДОУ «Глебовский детский сад». 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад» 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
<p>Куратор Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
<p>Ответственные за направления форм наставничества.</p>	<p>Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль реализации.</p>

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

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 директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - 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 в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
 - ветеранов педагогического труда.

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

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

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 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	<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; ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	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. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. 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.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые
	2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	продолжить работу в рамках программы

<p>Организация хода наставнической программы</p>	<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.
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

8. Формы наставничества МКДОУ «Глебовский детский сад»

Исходя из образовательных потребностей МКДОУ «Глебовский детский сад» в данной целевой модели наставничества рассматривается одна форма наставничества: «педагог-педагог».

8.1 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. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «педагог-педагог».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Молодой специалист	Педагог

<ul style="list-style-type: none"> • 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 и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - специалист		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

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 психоземotionalной 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.

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методический 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.

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.

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.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, 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 ДООУ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение в ДООУ конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте ДООУ.
- Создание на сайте ДООУ методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами "Лучший наставник", благодарственными письмами.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДООУ.

Приложение № 3 к приказу
№ 26 от 30.08.2022 г.

**Программы целевой модели наставничества в
МКДОУ «Глебовский детский сад»**

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Опытный педагог – молодой специалист	Молодые специалисты (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<p>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</p> <p>2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.</p> <p>3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</p> <p>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.</p>	Наставник – специалист. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Приложение № 4 к приказу
№ 26 от 30.08.2022 г.

База
Наставников МКДОУ «Глебовский детский сад»
(персонифицированный учет квалифицированных специалистов и педагогов,
участвующих в реализации программы наставничества)
на 2022-2026 учебный год

№п/п	ФИО	Место работы/уче	Форма наставн	Основные компетенции для реализации	ФИО, возраст	Отметка о
------	-----	------------------	---------------	-------------------------------------	--------------	-----------

	наставника	бы наставника, контактные данные	ичества	программы	наставляемо го (наставляем ых)	прохож дении програм мы
1.	Червякова Ирина Викторовна	МКДОУ «Глебовский детский сад»	Педагог-педагог	<p>Специальная и профессиональная (умение применять полученные знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность к инновационной деятельности)</p> <p>Информационная (объем информации о себе, воспитанниках, их родителях)</p> <p>Коммуникативная (значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию, способность конструировать обратную связь)</p> <p>Личностная и регулятивная (умение управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость)</p>	Череповская Мария Владимировна	

Куратор внедрения целевой модели наставничества: /Н.И. Овсянникова/