

Утверждена
Приказом № 74-д
от «11» декабря 2023 г.

**Программа наставничества
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения «Детский сад № 13 Лесозаводского городского округа»**

на период с 1.09.2023 г. по 31.05.2024 г.

Структура Программы

1. Пояснительная записка с описанием контекста образовательной организации, целей и задач Программы.
2. Общие положения.
3. Организация деятельности ОО по реализации программы наставничества в ОО.
4. Реализация Программы наставничества
5. Мониторинг эффективности реализации Программы
6. Персонализированные программы наставничества (структура)
7. Приложения (шаблон наставнической практики)

I. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 13 Лесозаводского городского округа» (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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), во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО».

Образовательный процесс в МДОБУ Д/С № 13 ЛГО характеризуется следующими аспектами

Аспект	Содержание аспекта образования
Образование как ценность	Содействие политическому, экономическому и культурно-технологическому развитию общества; как «локомотив» общества, образование движет его вперед, обеспечивая должное развитие. Формирование нравственного, интеллектуального и ресурсного потенциала государства.

Аспект	Содержание аспекта образования
	<p>Всестороннее и гармоничное развитие личности, создание условий для реализации ее потенциальных возможностей, интересов и склонностей. Общество и государство должны относиться к образованию как к приоритетной сфере, обращать на него особое внимание, понимая, что образование определяет будущее общества.</p>
Образование как система	<p>Образование является открытой социальной системой. Система образования представляет собой совокупность образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов.</p>
Образование как процесс	<p>Системообразующим элементом образовательного процесса по вертикали является цель, которая определяется обществом и должна стать убеждением педагога. Общая цель конкретизируется в частных целях (например, цели каждого занятия). Чтобы достигнуть цели образования, необходимо решить определенные задачи. В центре образовательного процесса находятся личности обучающего и обучающегося субъектов. Их взаимная деятельность строится на духовном единстве и осуществляется по общему алгоритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ исходной ситуации, постановка конкретных образовательных целей и задач; • отбор содержания и средств достижения целей; • планирование и осуществление образовательных действий; • контроль, анализ результатов, корректирование совместной работы. <p>Заранее устанавливаются критерии и показатели эффективности образовательного процесса. Объектом образовательного процесса является содержание учебного материала, имеющего инвариантный и вариативный компоненты. Субъекты образовательного процесса выбирают оптимальную технологию, включающую определенное сочетание методов, средств и организационных форм совместной деятельности. Результатами образовательного процесса являются уровень развития субъектов этого процесса и уровень развития самого образовательного учреждения. Результаты сравниваются с поставленной целью. Таким образом, основными компонентами образовательного процесса являются цель, задачи, содержание, формы и методы, средства, деятельность субъектов процесса, критерии и показатели эффективности, а также результаты.</p>
Образование как результат	<p>Результативность образования можно определить по уровню развития обучающихся и самой системы образования. В этом случае показателями результативности являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализация образовательных стандартов; • развитие сети и укрепление учебно-материальной базы; • развитие образовательных технологий; • развитие системы органов управления образованием; • достижение и подтверждение гражданином определенного ценза, который удостоверяется соответствующим документом; • уровень физического, психического, интеллектуального, нравственного развития обучающихся; • уровень сформированности культуры; • состояние здоровья обучающихся; • качество знаний, умений и навыков;

Аспект	Содержание аспекта образования
	<ul style="list-style-type: none"> • сформированность потребности в знаниях и стремления к самообразованию. Результаты образования можно разбить на три группы: количественные (абсолютные значения или проценты); качественные (описание и балльные шкалы); оценочные (отношения, мнения, переживания и др.).

Педагогический состав

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 31.05.2024
1	Численность педагогов:	20	20
	в том числе:		
	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	5	7
	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	9	11
	численность педагогов с соответствием занимаемой должности	5	3
	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	2	2
	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	-	-
	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	6	6
	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	-	-
	Количество партнеров ОО (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ОО Музей, библиотека.	2	2
	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОО	150	200
	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ДОО (указать какие)	-	-

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального роста молодых и начинающих педагогов.

Цель – обеспечение личностного и профессионального развития участников программы наставничества, повышение качества образования в МДОБУ Д/С № 13 ЛГО посредством технологии наставничества (см. Положение).

Задачами внедрения Целевой модели в ОО являются:
(см. Положение)

II. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в (МДОБУ Д/С № 13 ЛГО), далее – ДОО) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной

образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Уставом МДОБУ Д/С № 13 ЛГО и определяет порядок организации наставничества в ДОО.

1.2. Программа разработана на основании примерной программы наставничества рабочей группой ОО, принята на заседании педагогического совета ДОО, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления – при наличии такового), утверждена руководителем.

1.3. Значимыми для позитивной динамики профессиональной, образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «Педагог-педагог», «Педагог-родитель».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ДОО в профессиональной, образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в ДОО внутри педагогического коллектива;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к наставляемому;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

III. Организация деятельности ДОО по реализации программы наставничества в ДОО

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ДОО) и «внешнем контуре» (партнеры ОО). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников, банк персонализированных программ и наставнических практик. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами и иными педагогическими работниками ДОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ДОО. Передаче по запросу муниципалитета и региона подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в МДОБУ Д/С № 13 ЛГО

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы ДОО.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 3. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета. Анализ наличной ситуации в ГОУ (характеристика контингента ОО) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем педагогов ДОО, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ОО включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников от МДОБУ Д/С № 13 ЛГО из числа активных педагогов, -базу для формы «педагог-педагог» и «педагог-родитель».</p>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 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. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников и наставляемых. Приказ о закреплении</p>

		тандем/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь 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 каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ДОО. 3. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ЛГО.

IV. Реализация Программы наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для дошкольного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГОУ _____ (указываются запланированные мероприятия).

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие _____ (указывается запланированное мероприятие)

5.2. Исходя из образовательных потребностей ОО определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: _____ (перечисление выбранных форм из перечня Положения с учетом Целевой модели наставничества).

5.3. Описываются указанные в п.5.2. формы наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели наставничества схеме ролевых моделей (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества реализации Программы - мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и риски ее реализации; процент реализации наставнических проектов, количество готовых к диссеминации наставнических практик; сформированные базы данных, банк персонализированных программ (*другие показатели*);

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов - мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых осуществляется следующими способами: (*на выбор ДОО*)

- подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;

- качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, обучающихся с трудностями в обучении, с девиантным поведением и др.; педагогов с различными дефицитами, молодых педагогов

- продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и наставляемых (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы и др.);

- дневники самонаблюдения наставников;

- наличие методического кейса у наставника;

- принадлежность к сообществу наставников;

(другие показатели по выбору ОО)

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

- «упаковка» реализуемой персонализированной программы наставничества в лучшую практику в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым. Лучшие практики наставничества публикуются на сайте ОО и рекомендуются к распространению на муниципальном и региональном уровнях;

- доработка и внесение изменений в дорожную карту и персонализированную программу наставничества — в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

По окончании реализации персонализированной программы наставничества по итогам анализа результатов происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

VI. Персонализированная программа наставничества

Вариативной частью Программы наставничества ДОО являются персонализированные программы наставничества. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года), реализуемая в конкретной форме и модели, разработанная конкретным наставником для наставляемого/группы, которая входит в Программу наставничества в образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества может иметь форму **проекта, в том числе и сетевого**, включающего описание формы и модели наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений/проблем наставляемого/группы и достижение ожидаемых результатов.

Цели и задачи персонализированной программы должны быть сформулированы с учетом Положения о системе наставничества в образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества имеет форму, установленную образовательной организацией. По завершении реализации персонализированной программы, в случае соответствия фактических целевых показателей дорожной карты планируемому результату персонализированной программы наставничества ее следует «упаковать» в наставническую практику, готовую для диссеминации.

Персонализированные программы наставничества включаются в банк программ ДОО и размещаются на сайте ДОО. После экспертизы персонализированные программы должны быть описаны как лучшие практики по форме, утвержденной ДОО.

Структура персонализированной программы

Наставник:

Наставляемый(-ые):

Цель:

План/дорожная карта

Сроки реализации

Ролевая модель («педагог-педагог» и «родитель-педагог»)

Форма реализации (индивидуальная, групповая и т.п.)

Результат/ проектный продукт (в случае если программа имеет форму проекта)

Ресурс взаимодействия (в случае если программа имеет форму сетевого проекта)

Форма наставнической практики

1 Информационная карта

Ф.И.О. автора опыта, e-mail, телефон _____

Наименование ОО, в котором работает автор опыта _____

Должность _____

Стаж работы в должности _____

Тема лучшей педагогической практики

2 Описание практики

Пояснительная записка с описанием цели, результатов практики наставничества, ролевой модели.

Описание содержания (форм, способов, событий) наставнической практики.

3 Кейс наставника может содержать:

Фото- видеоматериалы, диагностика дефицитов; анкеты; опросники; листы наблюдений; методические рекомендации; пособия; памятки; описание техник, технологий, методик, направленных на решение приоритетных задач данной практики. Ссылки на публикации о практики в сети Интернет.