

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Рыбка» города Асино Томской области
(МАДОУ детский сад «Рыбка»)

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МАДОУ «Детский сад «Рыбка»

УТВЕРЖДАЮ

заведующей МАДОУ «Детский сад «Рыбка»
Е.В. Этигарова



ПРОГРАММА
развития наставничества
в МАДОУ детский сад «Рыбка» на 2025-2028 годы

Настоящая целевая модель наставничества (далее – Программа) в МАДОУ: детский сад «Рыбка» (далее - МАДОУ) разработана в целях реализации новых подходов к профессиональной подготовке и сопровождению педагогических кадров в рамках Национального проекта «Образование» и достижения результатов Муниципальной программы «Развитие наставничества в системе образования Асиновского района на 2025 - 2028 годы».

Реализация Программы рассчитана до 2028 года, и подразумевает создание необходимых условий для сохранения и пополнения молодыми специалистами кадрового состава учреждения.

Цель Программы: создать условия для функционирования эффективной системы наставничества для поддержки в профессиональной ориентации педагогических работников и обеспечения повышения качества образования в МАДОУ.

Создание Программы наставничества в МАДОУ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

Задачи Программы:

1) Мониторинг профессиональных дефицитов у педагогических работников МАДОУ и создание системы их устранения.

2) Закрепление для работы в МАДОУ молодых специалистов путем обеспечения им необходимых методических и организационных условий для становления и развития.

3) Создание системы современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками для обмена профессиональным опытом в различных направлениях профессиональной деятельности.

4) Разработка нормативной базы документации для функционирования системы наставничества в МАДОУ и обеспечение методического сопровождения процесса реализации Программы.

5) Создание условий для развития сетевых форм наставничества с участием наставников иных образовательных учреждений, транслирующих передовой опыт педагогической деятельности.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - система передачи знаний, навыков и умений, профессионального опыта, методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогическим работником, наставником, другому педагогическому работнику, наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов.

Наставник - педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.

Наставляемый - педагогический работник, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержке и сопровождении для устранения своих профессиональных потребностей (дефицитов) и развития новых профессиональных навыков и компетенций.

Целевая модель наставничества (Программа) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, условия и ресурсы, направленные на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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 политикой участников.

Куратор - сотрудник организации, который отвечает за реализацию целевой модели наставничества в МАДОУ.

Модели взаимодействия между субъектами в Программе:

- **Модель «горизонтальная»** («педагог-педагог») – взаимодействие и обмен профессиональным опытом между педагогическими работниками.

- **Модель «вертикальная»** - взаимодействие между уровнями, обеспечивающими организацию образования (МАДОУ, Управление образования Асиновского района, Департамент общего образования Томской области, ТОИПКРО).

Категории педагогических работников МАДОУ, приобретающих (при необходимости) статус «наставляемый»:

- молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования (адаптация педагогического работника);

- педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п. (профессиональное обучение);

- педагогические работники при переходе в другую образовательную организацию, независимо от возраста и стажа (сопровождение).

Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное	Педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствования.	В центре внимания - профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передаёт свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, оказывает методическую помощь и сопровождение, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионального успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его наставляемый способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Групповое наставничество	Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами («Круги наставничества»).	Группа наставников советует наставляемым, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения конкретных советов, освоения конкретных методов, приемов, технологий, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.
Сетевое наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества.	Сетевое наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов. Становится особенно актуальным в связи с внедрением цифровой образовательной среды. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное/цифровое наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.	Педагогический работник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательной организации, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов.

1. Данная муниципальная программа базируется на следующих документах:

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;
- внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;
- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;
- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;
- формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста;
- создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов.

2. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»:

Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г. № 3273-р: п. 29. Мероприятие: Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Методические рекомендации Минпросвещения России, региональные (муниципальные) программы наставничества в образовательных организациях.

4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2020 г № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы:

Раздел I. Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации профессии учителя. п. 7. Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: Методические рекомендации Минпросвещения России, региональные (муниципальные) программы сопровождения (наставничества) в образовательных организациях.

5. Распоряжение Департамента общего образования Томской области №763-рот23.09.2019«Об утверждении Критериев оценки вклада образовательных организаций в качество общего образования Томской области»:

–формирование региональных инструментов управления качеством образования.

6. Методология (целевая модель) 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.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

2. Ожидаемые результаты Программы:

1. Разработка Программы по развитию системы наставничества в МАДОУ.
2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества: 2024 г. - на уровне МАДОУ; с 2025 г. и далее - совершенствование нормативных документов.
3. Проведение в МАДОУ ежегодного мониторинга эффективности системы наставничества.
4. Наличие в МАДОУ разработанной и апробированной методики и критериев оценки эффективности системы наставничества.
5. Наличие и внедрение в МАДОУ системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников с использованием разработанных на уровне региона методических рекомендаций.
6. Размещение на сайте МАДОУ раздела «Развитие наставничества». С 2024г. – своевременное наполнение и обновление раздела.
7. Вовлечение педагогических работников МАДОУ в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона (ежегодный региональный конкурс «Лучшие практики наставничества»).
8. Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне МАДОУ как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства. Внесение конкурсов в планы работы учреждения.

3. Участие в Программных мероприятиях муниципальной Программы

Мероприятие 1. Реализация организационно-методических аспектов по внедрению и реализации целевой программы развития системы наставничества, актуализации нормативно-методической базы и методическое сопровождение.

Участие в Мероприятиях:

- 1) Разработка Программы по развитию системы наставничества.
- 2) Разработка пакета нормативных документов, методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне МАДОУ.
- 3) Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне МАДОУ на основе разработанных критериев.
- 4) Внедрение передовых образовательных практик независимо от степени географической удалённости.
- 5) Разработка методики и критериев оценки эффективности системы наставничества на уровне МАДОУ на основе региональной методики.
- 6) Использование в МАДОУ разработанных на уровне региона методических рекомендаций по внедрению системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников к активной деятельности в качестве наставников.
- 7) Размещение на сайте МАДОУ раздела «Развитие наставничества» с размещением материалов по организации работы с молодыми специалистами, адаптации, обучению и сопровождению педагогических работников.
- 8) Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению Программы наставничества.

Мероприятие 2. Создание информационно-коммуникативного пространства для повышения эффективности функционирования МАДОУ: детский сад «Рыбка» независимо от степени географической удалённости и обеспечения профессионального роста педагогических работников.

Участие в Мероприятиях:

- 1) Использование единой информационной базы наставников, экспертов в отдельных образовательных областях с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников МАДОУ в соответствии с актуальными профессиональными дефицитами.
- 2) Участие на регулярной основе в конференциях с участием экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

Мероприятие 3. Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов.

Участие в Мероприятиях:

- 1) Использование системы адресной методической поддержки педагогов-наставников в формате методических семинаров, вебинаров, метод объединений на различных уровнях.
- 2) Организация участия в курсах повышения квалификации по наставничеству для педагогических кадров.
- 3) Вовлечение педагогических работников в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне муниципалитета и региона.
- 4) Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне МАДОУ.

Критерии эффективности целевой региональной программы наставничества на уровне образовательной организации:

№	Критерий	Показатели	Способ оценки	Шкала оценки
1.	Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы по развитию наставничества на уровне образовательной организации	Отчёт, ответ на запрос	Имеется, отсутствует
2.	Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне образовательной организации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, доступно Имеется, недоступно Не имеется, недоступно
3.	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы материальной мотивации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, эффективна Имеется, неэффективна Не имеется
		Наличие системы нематериальной мотивации		
4.	Закрепляемость молодых учителей в образовательных организациях	Соотношение количества принятых молодых специалистов в Образовательную организацию		100–80% 79-60%

	Сравнительный анализ на уровне ОО, муниципалитета	и количество молодых специалистов, отработавших в этой организации 3-5 лет.	Запрос ОО	59-40% 39% и ниже
		Соотношение количества молодых специалистов, педагогов, со стажем работы в организации до 3-х лет к общему количеству педагогических работников.		
5.	Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета	Соотношение количества молодых специалистов и количества участия в профессиональных конкурсах на школьном, муниципальном уровнях.	Запрос ОО, отчет	100–80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
6.	Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации учителя-наставника	Представление опыта работы педагогами-наставниками на конференциях, семинарах и иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта	Запрос ОО, отчет	Количество участия, публикаций, выступлений на уровне ОО, муниципалитета.
		Обучение педагогов-наставников по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества	Запрос ОО	Наличие, периодичность
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах в области наставничества	Информация кураторов	Участие/ Неучастие
7.	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения	Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у наставляемого на протяжении периода работы наставника.	Отчёт, ответ на запрос	Положительная динамика, стабильные результаты, отрицательная динамика