

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
МОУ «Начальная школа с.Репное»
Протокол №2 от 15.12.2023г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом директора МОУ
«Начальная школа с.Репное»

Г.В.Румянцева
Г.В.Румянцева

№123 -о/д от 15.12.2023 г.



**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального общеобразовательного учреждения
«Начальная школа «Парус детства» с.Репное
Белгородского района Белгородской области»**

СОДЕРЖАНИЕ

I. Целевой раздел.....	5
1. Пояснительная записка	5
1.1. Актуальность разработки Программы наставничества.....	5
1.2. Основные понятия и термины в Программе наставничества.....	6
II Содержательный раздел.....	7
2.1. Структура управления реализацией программы наставничества.....	7
2.2. Кадровая система реализации программы наставничества.....	7
III. Организационный раздел.....	9
3.1. Реализации программы наставничества.....	9
3.2. Формы работы наставника с наставляемым.....	10
3.3. Примерный индивидуальный план педагога наставника.....	10
Приложение 1.....	12

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа наставничества муниципального общеобразовательного учреждения «Начальная школа «Парус детства» с.Решное Белгородского района Белгородской области</p>
<p>Решение об утверждении Программы</p>	<p>Рассмотрено и согласовано на педагогическом совете №2 от 15.12.2023 года, приказ №123</p>
<p>Авторы-разработчики Программы</p>	<p>Старший воспитатель: Литвинова Кристина Валерьевна</p>
<p>Нормативно-правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Федеральным законом № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012; • Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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», методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.); • Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 NMP-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"); • Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; • Методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; <p><i>Локальные нормативные акты образовательной организации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Положение о наставничестве;

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Приказ о назначении наставников; 3. Устав МОУ; 4. Программа развития МОУ
Цель Программы	Цель: внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников МОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; ❖ оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; ❖ формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; ❖ изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; ❖ активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества МОУ, муниципального, регионального и федерального уровней; ❖ Обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации. ❖ Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; ❖ формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Наставляемые приобретут возможность личностного и профессионального роста. ❖ Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. ❖ Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.
Реализуемые формы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. «педагог - педагог» 2. «руководитель образовательной организации - педагог»,
Этапы реализации	<p>1-5 этап – 01.12.2023 г. – 30.12.2023 г.</p> <p>6 этап – 09.01.2024 г. – 30.11.2024 г.</p> <p>7 этап – 01.12.2024 г. - 30.12.2024 г.</p>
Срок реализации	1 год

І. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

І. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

І.І.Актуальность разработки Программы наставничества

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- ❖ слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- ❖ неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- ❖ недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками МОУ не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными воспитателями. Основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте, в связи с этим вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Реализовать «Наставничество» как профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель программы:

Внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней образования, в том числе и молодых специалистов.

Задачи:

- ✓ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников МОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
- ✓ формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
- ✓ изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- ✓ активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней;
- ✓ обеспечение сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации.
- ✓ создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- ✓ формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения

1.2. Основные понятия и термины в Программе наставничества

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 профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Молодой педагог - работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога - наставника

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

II СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Структура управления реализацией программы наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.2. Разработка Программы наставничества.3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.4. Назначение куратора.5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<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 процесса Реализации Программы наставничества Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества.4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.5. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.2. Разработка персонализированных программ наставничества.3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог - психолог	<ol style="list-style-type: none">1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none">1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

2.2. Кадровая система реализации программы наставничества

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, 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 ДОУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Реализации программы наставничества

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

Этапы наставнической деятельности в МОУ осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска целевой модели.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МОУ, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МОУ.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

– согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в МОУ, которые еще не давали такого согласия, – согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией МОУ, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа МОУ с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников, составленного в произвольной форме на имя руководителя МОУ. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений. Все наставники и куратор готовят свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на официальном сайте МОУ в соответствующем разделе.

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя МОУ утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий.

3.2. Формы работы наставника с наставляемым

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной Теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к Педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, Поощрения Беседы

3.3. Примерный индивидуальный план педагога наставника

Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год (Приложение 1). Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

1 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ❖ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ❖ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ❖ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ❖ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

- ❖ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ❖ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ❖ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ❖ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

2 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- ❖ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ❖ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ❖ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ❖ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ❖ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ❖ Подведение итогов, выводы.

1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог – педагог»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПЕДАГОГА НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог»,

Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с « » сентября 202_ г. по « » 202_ г.

№	Проект, задание	Срок	Формы работы
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления			
1.1.	- познаться с молодым педагогом; определить его навыки и способности.		Анкетирование, мониторинг
1.2.	- ведение документации педагога в соответствии с требованиями ФГОС, изучение ФОП ДО		консультации и ответы на интересующие вопросы
1.3.	- планирование образовательного процесса		консультации и ответы на интересующие вопросы
Раздел 2. Вхождение в должность			
2.1.	Познакомиться с нормативно-правовой базой, - выбор тему по самообразованию		консультации и ответы на интересующие вопросы
2.2.	Освоение методики проведения ОД, совместная разработка конспектов ОД		консультации и ответы на интересующие вопросы по проведению образовательной деятельности, посещение ОД, составление конспекта
2.3.	Взаимодействие с семьями воспитанников, современные формы сотрудничества с родителями		Помощь и консультация в составлении плана работы с родителями, изучение современных форм сотрудничества
2.4.	Педагогическая диагностика воспитанников		Изучение и проведение диагностики, составление индивидуального плана развития воспитанников
Раздел 3. Профессиональное развитие педагогического работника			
3.1.	Анализ выполненной работы за учебный год наставника		Отчет наставника и молодого специалиста

Подпись наставника _____ г. « » 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____ г. « » 20__ г.

