****

**1. Пояснительная записка**

 Настоящая Программа наставничества МКДОУ детский сад № 4 пгт Санчурск (далее ДОУ) разработана в целях реализации федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка».

 Актуальность разработки программы наставничества заключается в том, что программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательного процесса: педагогов, воспитанников.

 Целью внедрения Программы наставничества является раскрытие потенциала наставляемых, формирование жизненных ориентиров у воспитанников, ценностей и активной гражданской позиции.

 Задачи Программы наставничества .

* помощь в реализации потенциала дошкольников, улучшении образовательных и творческих результатов;
* развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков;
* оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий к обучению;
* разносторонняя поддержка воспитанников с особыми образовательными или социальными потребностями.

 Срок реализации программы:

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

 Применяемые формы наставничества и технологии

При реализации программы наставничества используются следующие типы наставничества:

* Личное наставничество;
* Групповое наставничество.

 Исходя из потребностей МКДОУ детский сад № 4 пгт Санчурск в данной Программе наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог – воспитанник».

**2. Содержание программы**

 ***2.1. Основные участники программы и их функции***

 В Программе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные и личные 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 образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. К направлениям деятельности куратора относится:

* Формирование базы наставников и наставляемых.
* Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
* Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
* Контроль проведения программ наставничества.
* Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.
* Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
* Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.

***2.2. Условия реализации программы.***

 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

* проявивших выдающиеся способности;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни Учреждения, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников из числа:

* педагогов, готовых помочь обучающимся в решении образовательных, спортивных, творческих и адаптационных задач.

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

***2.3.Механизм реализации Программы наставничества***

Реализация программы осуществляется в ходе следующих этапов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска Программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых.3. Выбор аудитории для поиска наставников.4. Информирование и выбор форм наставничества.5. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.  |
| Формирование базы наставляемых  | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества.2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Сформированная база наставляемых с картой запросов |
| Формирование базы наставников  | Работа по формированию базы из числа: - педагогов, заинтересованных в оказании помощи обучающимся в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах | Сформированная база наставников |
| Отбор и обучение наставников  | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждой паре/группе включает: -встречу-знакомство,-пробную рабочую встречу, -встречу-планирование,-комплекс последовательных встреч, -итоговую встречу. | Мониторинг:- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. |
| Завершение программы наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы ДОУ.3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – воспитанник»

|  |  |
| --- | --- |
| наставник | наставляемый |
| Кто может быть | Активный | Пассивный |
| Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками,создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. 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. В качестве наставника выступают педагоги дополнительного образования. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества. | Дошкольник, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных соревнований, конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни Учреждения (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.  | Демонстрирует низкую мотивацию к обучению и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный воспитанник, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, не принимающий участия в жизни Учреждения, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.  |

**Варианты наставничества «Педагог – воспитанник»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** |  |

 | **Цель** |
| «Педагог– пассивный воспитанник» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. |
| «Педагог– одаренный воспитанник» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, участие в конкурсах, фестивалях, акциях. |
| «Педагог–ребенок с ОВЗ,/ребенок-инвалид»  | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. |

***2.4 .Планируемые результаты реализации Программы наставничества***

1. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.

2. Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах, акциях, фестивалях, конференциях.

3. Снижение проблем адаптации в новом коллективе (группе, объединении): психологические, организационные и социальные.

4. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

5. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора

образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

7. Формирование активной гражданской позиции обучающихся.

***2.5. Критерии оценки результативности реализации Программы наставничества***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Индикаторы | Формула | Форма определения |
| 1 | Уровень комфортности | Доля воспитанников, которые чувствуют себя комфортно | Отношение количества воспитанников ответивших«да» к общему количеству обучающихся | опрос |
| 2 | Уровень самореализации | Доля воспитанников, проявивших свои способности и умения, участвовали в конкурсах, соревнованиях | Отношение количества воспитанников, участвовали в конкурсах, соревнованиях к общему количеству обучающихся | статистика |
| 3 | Уровень саморазвития | Доля воспитанников, которые приобрели конкретные умения и навыки | Отношение количества воспитанников, которые приобрели конкретные умения и навыки к общему количеству обучающихся | уровень освоения программы |

**3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества**

 Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

 Организация систематического мониторинга Программы 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 реализации программы наставничества;

2.оценка мотивационно-личностного, роста участников, динамика образовательных результатов.

 **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, выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, 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.

 SWOT-анализ проводит куратор программы.

 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.

 **Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных 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 (таблица 2).

 **Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих 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.

**4. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

 К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне учреждения, 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, конференций наставников на уровне учреждения.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения.
* Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
* Награждение грамотами «Лучший наставник».

**Результаты мониторинг реализации программы наставничества**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих, спортивных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных программ в форме «Педагог – обучающийся»

**таблица 2.**

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников**

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы  |
| на входе 2022  | на выходе 2023  |
| доля учащихся, принимающих участие в акциях, конкурсах, выставках и проектах разного уровня |  |  |
| уровень сформированности коммуникативных навыков дошкольников  |  |  |
| доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов |  |  |
| доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества  |  |  |
|

|  |
| --- |
| уровень личностной тревожности обучающихся  |

 |  |  |
| эмоциональное состояние при посещении детского сада  |  |  |
| количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри детского коллектива  |  |  |
|  |  |  |