

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Детский сад «Ёлочка» п. Мотыгино

ПРИКАЗ

04.12.2024

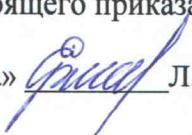
№ 123

О внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ «Ёлочка» и назначении куратора

На основании распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145, в целях повышения эффективности воспитательной и образовательной деятельности МБДОУ «Ёлочка»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевую модель наставничества в МБДОУ «Ёлочка» в период с 04.12.2024 г. с возможностью пролонгации сроков реализации программ наставничества.
2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ «Ёлочка» заместителя заведующей по УМР Лукьянову А.В.
3. Куратору внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ «Ёлочка»
 - составить базу наставников и наставляемых ;
 - организовать обучение наставников – перед реализацией модели наставничества и во время ее реализации;
 - составлять и корректировать программы наставничества в процессе их реализации – в соответствии с положением о наставничестве;
 - контролировать реализацию целевой модели наставничества;
 - решать организационные вопросы, возникающих в процессе реализации модели наставничества, в том числе вопросы материально-технического обеспечения, с привлечением других работников ;
 - мониторить эффективность реализации модели – в соответствии с графиком наставничества, по итогам составлять справки (раз в полгода) и представлять их мне на ознакомление;
 - анализировать обратную связь от участников .
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ «Ёлочка»  Л.А.Ермакова.

Принята педагогическим советом
От 03.12.2024 г.
Протокол № 4

Утверждаю: заведующая МБДОУ
«Ёлочка» *Л.А.Ермакова.*
Приказ № 123 от 04.12.2024 г.



Целевая модель наставничества.

МБДОУ «Ёлочка» п. Мотыгино.

Нормативные основы целевой модели наставничества.

- Распоряжение 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»
- Письмо Министерства просвещения 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")
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

Требования современного образования к педагогу.

1. Знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения.
2. Понимание сущности педагогической технологии.

3. Знание интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности.

4. Умения анализировать и оценивать свой индивидуальный педагогический стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

Целью внедрения целевой модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Создание целевой модели наставничества в МБДОУ «Ёлочка» позволит определить условия для формирования эффективной системы поддержки, решить задачу адаптации воспитателей и специалистов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Локальные и нормативные акты.

1. Положение о наставничестве МБДОУ «Ёлочка» п. Мотыгино.
2. Приказ «О назначении наставников работникам, в отношении которых осуществляется наставничество»
3. Проект по организации наставничества в МБДОУ «Ёлочка» п. Мотыгино.

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий внедрения целевой модели.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов.
5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Методы;

инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями,

реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии обучающихся с ОВЗ);
формирование умений выполнения образовательных задач;
метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
метод делегирования;
практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое – уметь ими поделиться.
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции. Раскрывает свой потенциал
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию

-Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников.
- способствует стабильному росту членов коллектива.
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.
- способствует развитию навыков коммуникаций.
- улучшает морально- психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Структура управления организацией реализацией целевой модели наставничества.

Уровни структуры	Направление деятельности
МБДОУ «Ёлочка»	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий внедрения целевой модели. Назначение координатора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации целевой модели наставничества.
Куратор	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели
наставники	

Этапы реализации целевой модели наставничества.

Этапы	содержание	результат
адаптационный	Анализ профессиональной готовности; - пед образование	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
	- теоретическая подготовка -наличие опыта практической работы - выявление	

	особенностей личности педагога	
Основной, развивающий	- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов - взаимоподдержка и взаимопомощь - разработка перспективных планов работы с детьми - оказание методической помощи опытными педагогами начинающим -помощь по подбору пособий и дидактического материала	Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.
Контрольно оценочный	- анализ результатов работы молодого педагога с детьми - динамика профессионального роста молодого педагога - рейтинг молодого педагога среди коллег - самоанализ своей деятельности	Подведение итогов выводы

План работы детского сада по организации наставничества

№	Направления ДОУ	Содержание работы	Дата	Ответств.
1	1.Организация наставничества.	1.Собеседование с молодыми воспитателями. 2.Выбор и назначение наставников.	Сентябрь	Зам зав по УМР

		3. Встреча и знакомство с наставниками. 4. Совместное составление плана работы с наставниками.		
2	2. Методические семинары.	1. Провести тематические методические семинары: 1. Нетрадиционные формы обучения. 2. современные образовательные технологии. 3. документация ДОУ. 5. Планирование работы воспитателя. 6. Методика проведения режима дня. 7. Методические аспекты НОД. 8. Дидактические аспекты современного занятия.	1 раз в месяц	Заведующая
3	3. Работа с документацией	1. Оформление журнала сведения о родителях. 2. Правила внутреннего трудового	В течение года	Заведующая, зам зав по УМР.

		распорядка. 3.Устав ДОУ. 4.Локальные акты. 5.Составление календарно-тематических планов. 6.Планирование режимных моментов.		
4	Самообразовательная работа.	1.Оказание помощи в выборе ИОМ. 2.Выбор литературы. 3.Работа с литературой. 4.Изучение передового опыта по теме.	По необходимости и	Зам зав по УМР, наставники
5	Распространение положительного, успешного опыта работы.	1.Участие на открытых просмотрах. 2.Участие в конкурсах внутри учреждения. 3.Участие на методической выставке. 9.Организовать выход по теме тематическое планирование.	В теч. года.	Зам зав по УМР, воспитатели
6	Диагностика работы.	1.Анкетирование	В течение	Зам зав по

		2.Анализ работы. 3.Диагностика уровня педагогического мастерства. 4.Диагностика творческого подхода к работе.	года.	УМР
7	Повышение квалификации.	1.Посещение методических семинаров ДОУ и района. 2.Участие в педагогических советах. 3.Участие в вебнарах.	В теч. года	Завуч, молодые учителя
8	Конкурсы, игры, тренинги.	1.Провести конкурсы, деловые игры, психологические тренинги.	В занимательной части семинаров.	Педагог - психолог

Мониторинг и оценка результатов реализации целевой модели наставничества.

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.

1 этап:

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой модели наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".
Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации

Целевой модели наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей

Модель наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

2 этап:

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

☐ мотивационно-личностный профессиональный рост участников наставничества;

☐ 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 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".

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку

системы наставничества на различных 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.