

Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство образования и науки Красноярского края
Управление образованием Администрации города Шарыпово
662313, Россия, Красноярский край, г. Шарыпово, 6 микрорайон, здание 56А
Тел: 8(39153) 40-2-05. E-mail: ds15@57/krskcit.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №15
«Ромашка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому
направлению развития детей»

«Согласовано»:
Педагогическим Советом
МБДОУ №15 «Ромашка»
Протокол №
от 30.08.2024 г.



Приказ №133/х от 30.08.2024 г

Модель наставничества

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №15 «Ромашка»
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому направлению развития детей»

1. Общие положения

Модель наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 «Ромашка» (далее - целевая модель наставничества) разработана в соответствии с Муниципальной целевой моделью наставничества в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», национального проекта «Образование».

Нормативными основаниями для внедрения муниципальной целевой модели являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);
- Устав МБДОУ №15 «Ромашка»;
- Программа развития МБДОУ №15 «Ромашка»;
- Положение о наставничестве в МБДОУ №15 «Ромашка».

В настоящей целевой модели 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 партнёрстве реализуемая в форме обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями практическим опытом, позволяющая понять и организовать взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

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.

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3-х лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

Профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики;

Куратор – сотрудник МБДОУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБДОУ.

Муниципальная целевая модель – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

2. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества в МБДОУ является реализация комплекса мер по созданию в МБДОУ эффективной среды, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи целевой модели наставничества:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБДОУ;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне МБДОУ;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих

отношений начинающих и опытных специалистов;

- адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников МБДОУ, связанное с развитием гибких навыков метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ №15 «Ромашка».
- улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива МБДОУ, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Организационные основы наставничества

1. Наставничество в МБДОУ организуется на основании приказа заведующего.
2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по воспитательной работе (далее по тексту заместитель заведующего) и руководитель МБДОУ.
5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества.

МБДОУ	- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; - Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; - Реализация программ наставничества. - Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества; - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества МБДОУ	- 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. - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. - Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.

Наставники	- Реализация наставнического цикла.
------------	-------------------------------------

4. Кадровая система реализации целевой модели наставничества:

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, 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.

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

Формирование этих баз осуществляется заместителем заведующего, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:
 - из числа педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в МБДОУ;
 - молодых специалистов; имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
 - педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей педагогов и МБДОУ в целом.

Функции куратора в МБДОУ могут выполняться заместителем заведующей по ВМР, психологом, иными сотрудниками организации.

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в МБДОУ;
- информирует наставников о целях, задачах и планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов МБДОУ;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;
- организует информационное сопровождение реализации программ педагогического

наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя образовательного учреждения из числа сотрудников учреждения.

Наставник назначается приказом заведующей МБДОУ из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет, богатый жизненный опыт.

Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с МБДОУ, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдений за его деятельностью, на личный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;
- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями ДОУ;
- сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 2 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого педагога, семинары, вебинары, разработки методических пособий.

Период сопровождения молодого специалиста / педагогического работника завершается:

- его закреплением в МБДОУ и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями (законными представителями);
- улучшение качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;
- повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов / педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов / педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост численности специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МБДОУ;
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществом (законным представителем);

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

5. Этапы реализации целевой модели наставничества:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для Запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации программы наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов МБДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Формирование базы из числа педагогов, заинтересованных в осуществлении программ по наставничеству	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.Собеседование с наставниками. 2.Индивидуальный план наставничества.
Формирование наставнических пар/групп	1. Встреча наставников и наставляемых. 2. Фиксация сложившихся пар «наставник - наставляемый».	Приказ о назначении наставников.
Организация хода реализации программы наставничества	• Реализация мероприятий программы наставничества.	Мониторинг: • сбор обратной связи от наставляемых; • сбор обратной связи от наставников.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.	Отчет об итогах наставничества. Поощрение наставников.

5. Формы наставничества МБДОУ

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ в данной целевой модели наставничества рассматривается форма «педагог-педагог».

Форма наставничества «Педагог-педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБДОУ.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в МБДОУ.
6. Сокращение числа конфликтов.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой педагог	Педагог
Опытный педагог, (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров), активно участвующий в жизни педагогического коллектива, обладающий лидерскими способностями, коммуникативными навыками.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, взаимодействием с воспитанниками, их родителями (законными представителями), другими педагогами.	Педагог, переведенный на новое место работы, находящийся в процессе адаптации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию Педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в Форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы наставничества.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

7. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.