

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 37

УТВЕРЖДАЮ
Приказом № 178 от «01» сентября 2022г.
И.о. заведующего МБДОУ детского сада № 37
Л. Н. Фомина



**Целевая модель наставничества
педагогических работников
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении детском саду № 37
на 2022-2023 учебный год**

Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ детского сада № 37, осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным, (далее - целевая модель наставничества) разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), приказом МО ПО РО «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам» от 30.07.2020г №602, приказом Управления образования Администрации города Новочеркаска от 06.10.2020 г. № 520 «Об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» по внедрению методологии (целевой модели) наставничества».

Целью наставничества в ДОУ является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ детского сада № 37.

Создание целевой модели наставничества МБДОУ детского сада № 37 позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В модели используются следующие понятия и термины:

наставничество - форма 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;

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 персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

куратор - сотрудник ДОУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1. Цели и задачи модели наставничества

Целью наставничества в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 37 (далее - ДОУ) является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ДОУ.

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

2. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ детского сада № 37.

3. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Заведующий МБДОУ детского сада № 37	<ol style="list-style-type: none">1. Реализация кадровой политики в программе наставничества.2. Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
РГ по разработке пакета документов для организации наставничества в МБДОУ детском саду № 37	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.2. Разработка целевой модели наставничества.3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.4. Анализ программ наставничества.
Куратор целевой модели наставничества в МБДОУ детском саду № 37	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников.3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.4. Контроль проведения программ наставничества.

	6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация формы наставничества «Педагог-педагог».

4. Кадровая система реализации целевой модели наставничества:

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, личного 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 наставнической программы 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:
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- о желающих 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 детского сада в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с внутренним контуром включает действия 	Формированная база

наставников	<p>по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. 	наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу 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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • пробную рабочую встречу, 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор

	<ul style="list-style-type: none"> • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

5. Формы наставничества МБДОУ детском саду № 37.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ детского сада № 37 в данной целевой модели наставничества рассматривается форма «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 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 образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

6. Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров)	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях,

и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	родителями.	регламенте и принципах образовательной организации.
		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Типы педагога-наставника:

наставник – консультант: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

наставник – специалист: опытный узкий специалист одного и того же направления, что и молодой педагог, - способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку по реализации определенного направления развития дошкольников.

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 психоэмоциональной 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, испытывающий 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	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.

деятельность. адаптация.	Успешная	
Рефлексия формы наставничества.	реализации	Анализ эффективности реализации программы.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной 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).

7.2. 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).

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

8.1. 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, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, 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.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.



Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МБДОУ детском саду № 37 на 2022 – 2023 учебный год

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и мероприятия	Срок	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	1.1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества: - Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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»; - Распоряжения правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (в ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; - Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, 2021г; - приказа МО ПО РО «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам» от 30.07.2020г №602; - приказа Управления образования Администрации города Новочеркаска от 06.10.2020 г. № 520 «Об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» по внедрению методологии (целевой модели) наставничества».	Август – сентябрь 2022	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР, педагоги
		1.2. Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Август 2022	заведующий

		<p>образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ «Об организации системы наставничества»; - приказ «Об утверждении персонализированных программ наставничества». 	2022	
2	Формирование банка наставляемых	2.1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.	Август 2022	заведующий, куратор
		2.2. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Август 2022	заведующий, куратор
3	Формирование банка наставников	3.1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в МБДОУ д/с № 37, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.	Август 2022	заведующий, куратор
		3.2. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Август 2022	заведующий, куратор
4	Отбор и обучение	4.1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников: - проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы	Сентябрь 2022	заведующий, куратор
		4.2. Обучение наставников для работы с наставляемыми: <ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. 	Сентябрь 2022	заведующий, куратор
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	5.1. Формирование наставнических пар / групп: <ul style="list-style-type: none"> - анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых; - организация групповой встречи наставников и наставляемых. - проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи; - анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пар. 	Сентябрь 2022	заведующий, куратор
		5.2. Закрепление наставнических пар: <ul style="list-style-type: none"> - издание приказов о закреплении наставнических пар \ групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары / группы; <p>издание приказа «Об утверждении персонализированных программ наставничества».</p>	Сентябрь 2022	заведующий, куратор

		<p>наставляемых</p> <ul style="list-style-type: none"> -Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. -Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. -Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. -Регулярные встречи наставника и наставляемого. -Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 	2022 г– май 2023	куратор
		<p>5.4. Осуществление текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p> <ul style="list-style-type: none"> -Анкетирование. -Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки 	Январь 2023г.	заместитель заведующего по ВМР
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	7.1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).	Май 2023 -	заведующий, куратор
		7.2. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества	Май 2023 -	заведующий, куратор
		7.3. Мотивация и поощрение наставников: - материальное - нематериальное	Май 2023 -	заведующий
7.	Информационная поддержка системы наставничества	8.1. Создание раздела на официальном сайте МБДОУ д/с № 37 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	сентябрь 2022	заведующий, куратор, ответственный за ведение официального сайта
		8.2. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах на сайте МБДОУ д/с № 37 и социальных сетях	Сентябрь 2022 – май 2023	заведующий, куратор, ответственный за ведение официального сайта