

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
МАДОУ № 6 «Золушка»
Протокол № 1 от 31.08.2023 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ № 6 «Золушка»
от 31.08.2023 г. № 70-ОД
Заведующая МАДОУ № 6 «Золушка»
Ю.Я. Михайлова

**Модель наставничества
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 6 «Золушка»
(МАДОУ № 6 «Золушка»)**

1. Общие положения

Модель наставничества (далее – целевая модель наставничества) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Золушка» (далее МАДОУ) 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:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

- 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»;

- Устав МАДОУ № 6 «Золушка»;

- Программа развития МАДОУ № 6 «Золушка»;

- Отчет о результатах самообследования деятельности МАДОУ № 6 «Золушка».

1.2. В настоящей целевой модели используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве 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 обстановке 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.

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.

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

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 МАДОУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества в МАДОУ 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 МАДОУ.

2.2. Создание целевой модели наставничества МАДОУ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Задачи целевой модели наставничества

- создание психически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

- Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

- Разработка и реализация программ наставничества.

- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.

- Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

2.3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

- Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций.

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

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

- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МАДОУ.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Структура управления реализацией целевой модели наставничества.

Требования к структуре:

- МАДОУ разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты по внедрению целевой модели;

- разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества;

- назначает куратора(ов) и наставников программ наставничества в МАДОУ;

- организует обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;

- предоставляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществляют персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- обеспечивает внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»;

- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

МАДОУ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества; 2. Разработка целевой модели наставничества; 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной
-------	---

	<p>карты внедрения целевой модели;</p> <p>4. Реализация программ наставничества.</p> <p>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества;</p> <p>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Куратор целевой модели наставничества МАДОУ	<p>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>

4. Кадровая система реализации целевой модели наставничества:

4.1. 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;
- 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.

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

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

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в МАДОУ;
- информирует наставников о целях, задачах и планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов МАДОУ;
- 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.

4.4. Куратор назначается приказом руководителя образовательного учреждения из числа сотрудников учреждения.

Наставником в данном направлении является педагог со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

4.5. Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с МАДОУ, 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 МАДОУ;
- 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.

4.6. Наставник назначается приказом руководителя МАДОУ.

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

4.7. Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в МАДОУ 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.

4.8. 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 данном коллективе;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах;

- 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
-------	-------------	-----------

<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<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. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем молодых специалистов МАДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической 	<p>Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

	атмосферы.	
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p> <p>3. Программа обучения.</p>
Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	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, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	---	---

6. Формы наставничества МАДОУ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАДОУ 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 учебного 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 в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

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

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 специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и дошкольного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников		
Наставник - консультант	Наставник - предметник	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	отдельных дисциплин.	
---	----------------------	--

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»

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 деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.

Рефлексия реализации формы наставничества.	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).

8.2. 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.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.