

# Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ д/с №35 «Алые паруса», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**Целью внедрения** целевой модели наставничества 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 № 35 «Алые паруса».

Создание целевой модели наставничества в МБДОУ №35 «Алые паруса» позволит решить задачу адаптации воспитателей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

# В программе 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 партнерстве.

**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 программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

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

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым

# Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты международного уровня.

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990](http://docs.cntd.ru/document/9009714) [г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [период до](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [Российской Федерации от 29](http://docs.cntd.ru/document/420237592) [ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29](http://docs.cntd.ru/document/420277810) [мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810) [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847) [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных](http://docs.cntd.ru/document/9011562) [объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих](http://docs.cntd.ru/document/9015223) [организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования 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».

* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

# Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>. Нормативные правовые акты МБДОУ № 35 «Алые паруса»

* + Устав
	+ Программа развития
	+ Отчет о результатах самообследования деятельности
	+ Положение о педагогическом совете
	+ Положение о методическом совете

# Задачи целевой модели наставничества МБДОУ №35 «Алые паруса»

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.

# Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и 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.

1. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
2. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
3. Формирования активной гражданской позиции сообщества ДОО.
4. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
5. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
6. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.
7. **Структура управления реализацией целевой модели**

**наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровниструктуры | Направления деятельности. |
|  | Осуществление государственного управление в сфере образования.Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;Обеспечивает организацию инфраструктуры иматериально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| БРИОП, БГУ | Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистовСодействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учрежденийкультуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д. |
| МБДОУ №35 «Алые паруса» | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничестваРазработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.Реализация программ наставничества.Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Координатор и кураторы | 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 в различные формы наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг результатов эффективности реализациицелевой модели наставничества. |
| Наставники | Реализация наставнического цикла. |

1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

**В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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. **Координатор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.
4. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - 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;
		- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов.
		- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
		- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
		- ветеранов педагогического труда.

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

# Этапы реализации целевой модели наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программынаставничества | 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. | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базынаставляемых | Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированнаябаза наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | **Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:*** творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам,
* театральных или музыкальных групп, спортивных секций);
* педагогов, заинтересованных в
 | Формирование базы наставников,которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов,
* организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других
* представителей родительского сообщества с выраженной

гражданской позицией.**Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы****наставников из числа:*** сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих

кадровуспешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуютпотребность передать свой опыт;* представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.
 |  |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной

программы.1. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками
3. Программа обучения.
 |
| Организация хода наставнической программы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и

результативными для обеих сторон.1. Работа в каждой паре/группе включает:
	* встречу-знакомство,
 | **Мониторинг:*** сбор обратной связи от

наставляемых для мониторингадинамики влияния программы на наставляемых;* сбор обратной
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | * пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторингаэффективности реализациипрограммы. |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы ДОО.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | * Собраны лучшие наставнические практики.
* Поощрение наставников.
 |

1. **Форма наставничества в МБДОУ д/с №35 «Алые паруса».**

Исходя из образовательных потребностей ДОО выбрана следующая форма наставничества: «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. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой специалист**Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организациейучебного процесса, с взаимодействием собучающимися, другими педагогами, родителями. |
| * 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 школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. |
| **Тип наставника; Наставник - консультант**Создает комфортные условия дляреализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодогоспециалиста или педагога. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка. |

**Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |

|  |  |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества вформе «Педагог – педагог». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использованиебазы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принятьучастие 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. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы. |

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга программ 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 процесса реализации программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

# Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы

**наставничества**

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

#  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* + - Мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;

Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;

* + - Качество изменений в освоении обучающимися образовательных 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.

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

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных 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.

# Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОО, 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, форумов, конференций наставников на уровне ДОО.
	+ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
	+ Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года",

«Лучший молодой специалист».

* + Награждение грамотами "Лучший наставник"
	+ Предоставлять наставникам возможности принимать участие
	+ формировании предложений, касающихся развития ДОУ