

*муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №8 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей» (МБДОУ №8 «Теремок») г. Шарыпово Красноярского края*

 УТВЕРЖДЕНО

 Заведующая МБДОУ № 8 «Теремок»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.М.Худжина

 Приказ № 76 от «30» ноября 2024 года

Модель наставничества

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей» (МБДОУ №8 «Теремок»)

**1.Общие положения**

**1.1. Модель наставничества** муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей» (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:

* 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 МБДОУ №8 «Теремок»;
* Программа развития МБДОУ №8 «Теремок»;
* Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ №8 «Теремок».

**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 взаимообогаща- ющее 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;

*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 ДОУ, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

*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**

**2.1.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 №8 «Теремок».

Создание целевой модели наставничества МБДОУ №8 «Теремок», позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

**2.2. 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 метакомпетенций.
		- 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 МБДОУ №8 «Теремок».

**3.Организационные основы наставничества**

**Структура управления** реализацией целевой модели наставничества. Требования к структуре:

* ДОУ разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты по внедрению целевой модели;
* разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества;
* назначает куратора (ов) и наставников программ наставничества в ДОУ;
* 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.

|  |  |
| --- | --- |
| МБДОУ | 1. Разработка и утверждение 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. Реализация программ наставничества.
5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.
6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества;
7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
 |
| Куратор целевой модели наставничества МБДОУ | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.
2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.
4. Контроль проведения программ наставничества.
5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.
6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные лица за направления формнаставничества | 1.Разработка программ моделей форм наставничества. 2.Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | 1.Модели форм наставничества. 2.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, 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 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.

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

Функции куратора в ДОУ могут выполняться заместителем заведующей по ВМР, психологом, иными сотрудниками организации. Куратор назначается приказом руководителя образовательного учреждения из числа сотрудников учреждения.

*Куратор выполняет следующие действия:*

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

**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. Наставник назначается приказом руководителя МБДОУ.

*Наставник выполняет следующие действия:*

* выстраивает знакомство наставляемого с ДОУ, 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 ДОУ 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 данном коллективе (ОУ);
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (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** |
| Подготовка условий дляЗапуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от

потенциальных наставляемых.1. Выбор аудитории для поиска наставников.
2. Информирование и выбор форм наставничества.
3. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обуча ющихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от

потенциальных наставляемых. | Сформированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной, педагогической атмосферы.
 | Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества,так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками.

3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 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 | 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:* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | Мониторинг:* 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 программынаставничества | 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 в МБДОУ**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

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 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 |
| 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. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |

|  |
| --- |
| **Типы наставников** |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |  |
| 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. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хроническойусталости. |

**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 развитиюпедагогических 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 дея-тельность. 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).

# 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.