

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №5 «Хрусталик» г. Улан-Удэ

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБДОУ  
детский сад №5 «Хрусталик»  
г. Улан-Удэ  
Протокол № 1 от  
«08» 09 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ детский  
сад №5 «Хрусталик» г. Улан-Удэ  
М.С. Романовская  
Приказ № 29/ от  
«08» 09 2022 г.

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
МБДОУ ДЕТСКИЙ САД №5  
«ХРУСТАЛИК» Г. УЛАН-УДЭ**

г. Улан-Удэ  
2023 г.

**В целевой модели используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и 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.

**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.

**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, который отвечает за организацию программы наставничества.

**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.

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

#### **Задачи наставничества**

Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения программы наставничества.

1. Разработка и реализация программы наставничества.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности

программы наставничества.

6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

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

#### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Улучшение психологического климата в ДОУ 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.

Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов ДОУ.

#### **Структура управления реализации программы наставничества**

МБДОУ детский сад №5 «Хрусталик»	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества в ДОУ.</li><li>2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li><li>3. Реализация программы наставничества.</li><li>4. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li><li>5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</li><li>6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества.</li></ol>
Куратор целевой модели наставничества в ДОУ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li><li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li><li>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li><li>7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li></ol>

Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог».

### **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация 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 ДОО 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 программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

	<p>форм наставничества.</p> <p>На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</p>	
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	<p>Сформированная база наставляемых с картой запросов.</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<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 форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками.</p> <p>3. Программа обучения.</p>
<p>Формирование наставнических пар</p>	<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>	<p>Сформированные наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы</p>

<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пробную рабочую встречу,</li> <li>- встречу-планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых</li> <li>- для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары.</li> <li>2. Подведение итогов программы наставничества.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p>

### **Формы наставничества**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ДООУ в данной целевой модели наставничества рассматриваются одна 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 ДООУ, 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 учебно-воспитательного 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 ДООУ.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь ДООУ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного

творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в ДОУ.

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

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ДОУ.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим составом.

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).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</p> <p>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 воспитанниками, 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>

**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 отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и	Проводится при необходимости. Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	
Формирование пар, групп. Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	После встреч, обсуждения вопросов. Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Анализ эффективности реализации программы. Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга программы 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 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 ДОУ 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.

**Цели мониторинга:**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
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 программе 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, и др.)