

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ  
МУ Комитет по образованию  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ-САД № 62 «Малыш» (комбинированного вида)  
670045, г. Улан-Удэ, ул. Сосновая, 19а, телефон 44-22-86, 55-21-87.

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 62 «Малыш»  
Т.Д. Мадуева



**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №62 «МАЛЫШ»  
комбинированного вида г. Улан-Удэ**

**1. Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МАДОУ Детский сад №62 «Малыш», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательной программе (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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 педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

*Создание целевой модели наставничества позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить 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 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.

**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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Координатор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла, организацию программы наставничества.

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

**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.

## 1. Нормативные основы целевой модели наставничества.

### Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- 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.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской».
- 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 период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- 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 МАДОУ Детский сад №62 «Малыш»

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете

## **2. Задачи целевой модели наставничества МАДОУ Детский сад №62 «Малыш»**

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. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

1. Улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого педагога 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. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Формирования активной гражданской позиции педагогического сообщества.

7. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков.

8. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Региональный орган управления образованием	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Осуществление государственного управление в сфере образования;</li><li>✓ Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества;</li><li>✓ Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</li></ul>
Региональный институт повышения квалификации	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества;</li><li>✓ Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</li><li>✓ Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</li></ul>
ДОУ	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества;</li><li>✓ Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;</li><li>✓ Реализация программ наставничества;</li><li>✓ Назначение координатора внедрения целевой модели наставничества.</li></ul>
Координатор	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Формирование базы наставников и наставляемых;</li><li>✓ Организация обучения наставников;</li><li>✓ Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;</li><li>✓ Контроль проведения программ наставничества;</li><li>✓ Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества;</li><li>✓ Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;</li><li>✓ Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li></ul>
Наставники	Реализация наставнического цикла.

### 6. 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. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями 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;
  - ветеранов педагогического труда.

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

## 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МАДОУ Детский сад №62 «Малыш» г. Улан-Удэ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов МАДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<b>Работа с внутренним контуром</b> <b>включает действия по формированию</b>	Формирование базы наставников, которые

	<p><b>базы из числа:</b></p> <p>педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>родителей воспитанников – активных участников родительских или управляющих советов,</p> <p>организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <p>успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	<p>потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками</p>
Организация хода наставнических программ	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>1. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых</p> <p>Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и координатором для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
Завершение программы	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические</p>



наставничества	Подведение итогов программы МАДОУ Детский сад №62 «Малыш» Публичное подведение итогов и популяризация практик.	практики. Поощрение наставников.
----------------	---	-------------------------------------

## 8. Формы наставничества в МАДОУ Детский сад №62 «Малыш» г. Улан-Удэ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МАДОУ Детский сад №62 «Малыш» г. Улан-Удэ выбраны следующие формы наставничества:

### ✓ 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 образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности 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 с педагогическим и родительским сообществами.
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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и</li> </ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте



<p>материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	<p>организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
--	--	--

<b>Типы наставников</b>	
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - методист</b>
<p>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.</p>	<p>Опытный педагог, работающий с детьми того же возраста что и молодой педагог способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку по организации образовательного процесса с определенной возрастной группой детей</p>

### **Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог – Молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – Молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом 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.
Руководитель – Молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

### **Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Педагог- педагог».	Педагогический совет. Методический 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.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

## 9. 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.

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

#### **Этап 2.**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении образовательной программы;
- 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 под этапа, 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;
- 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.

### **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на 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 районном, муниципальном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение грамотами ДОУ «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ