

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 45 «Огонек» г.  
Калуги  
(МБДОУ № 45 г. Калуги)**

**ПРИНЯТАУТВЕРЖДЕНА**  
на педагогическом совете  
протокол от 06.09.2022 № 1

приказом по МБДОУ № 45 г. Калуги  
от 06.09.2022 № 46

**ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении**  
**№ 45 «Огонек» города Калуги**

**г. Калуга  
2022 г.**

## Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Нормативные основы целевой модели наставничества .....	4
3. Задачи целевой модели наставничества.....	5
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества .....	5
5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества.....	6
6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества .....	6
7. Этапы реализации целевой модели наставничества.....	7
8. Формы наставничества .....	9
8.1. Форма наставничества «Педагог – педагог».....	9
8.2. Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог».....	10
8.3. Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог».....	11
8.4. Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог».....	11
9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества .....	12
9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества ....	12
10. Механизмы мотивации и поощрения наставничества.....	13

## 1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 45 «Огонек» города Калуги (далее - МБДОУ № 45 г. Калуги), осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным программам, (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 МБДОУ № 45 г. Калуги.

*Создание целевой модели наставничества МБДОУ № 45 г. Калуги позволит решить задачу адаптации педагогов 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 взаимобогащающее 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, не обходимыми 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 программы наставничества

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 изображений, 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.

## 2. Нормативные основы целевой модели наставничества

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВСССР 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 Федерации".
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общему образованию, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

**Нормативные правовые акты МБДОУ № 45 г. Калуги**

- Устав МБДОУ № 45 г. Калуги.
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ № 45 г. Калуги.
- Положение о педагогическом совете.

### 3. Задачи целевой модели наставничества

1. Разработать и реализовать мероприятия «Дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработать и реализовать программы наставничества.
3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программах наставничества.
4. Обеспечить инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществить персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.
7. Формировать базу данных Программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечить условия 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 в образовательной организации как внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагогов в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личностных показателей эффективности педагогов и сотрудников МБДОУ № 45 г. Калуги, 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 вектора творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ № 45 г. Калуги.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МБДОУ № 45 г. Калуги	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ № 45 г. Калуги.</li> <li>2. Разработка целевой модели наставничества МБДОУ № 45 г. Калуги.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБДОУ № 45 г. Калуги.</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программах наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБДОУ № 45 г. Калуги.</li> <li>7. Инфраструктурное материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>
Куратор целевой модели наставничества	<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>5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li> <li>6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</li> </ol>
Ответственные лица за направление форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества. Реализация формы наставничества «Педагог-педагог».

## 6. 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 по воспитательной работе (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 создания продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБДОУ № 45 г. Калуги в целом и от потребностей педагогов.

### 7. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем педагогического состава, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.</li> </ul> </li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущей.

Отбор обучени наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников в формате «Педагог – педагог».</li> <li>2. Фиксирование сложившихся пар в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
Организация ход наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работав каждой паре/группе 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 – для мониторинга динамики вливания программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары / группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы наставничества.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 8. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ № 45 г. Калуги в данной целевой модели наставничества рассматриваются одна форма наставничества «Педагог-педагог».

### 8.1. Форма наставничества «Педагог-педагог»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня поддержки нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБДОУ № 45 г. Калуги, 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 МБДОУ № 45 г. Калуги.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МБДОУ № 45 г. Калуги.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБДОУ № 45 г. Калуги.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе МБДОУ № 45 г. Калуги.
6. Сокращение числа конфликтов в педагогическом коллективе.
7. Рост числа собственных профессиональных работ.

## 8.2. Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.</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 обучающихся (воспитанниками), другими педагогами, родителями (законными представителями).</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление об отечественных, особенно традиционных, и принципах образовательной организации.</p>
<p><b>Типы наставников</b></p> <p><b>Наставник - консультант</b></p> <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организацией образовательного процесса и решению конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

### 8.3. Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков овладения на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь во владении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог – неопытный педагог»	Методическая поддержка.

### 8.4. Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»	Педагогический совет
Проведение отбора наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
<u>Обучение наставников</u>	Проводится при необходимости
Проведение отбора педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
<u>Формирование пар/групп</u>	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 МБДОУ № 45 г. Калуги

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

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии 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.

### **9.1. 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/групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МБДОУ № 45 г. Калуги, реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессионального развития 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 МБДОУ № 45 г. Калуги.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

#### **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 со шкалой параметров. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели программ, 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

**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 необходимой корректировки сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, кличности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований кличности 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.

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

**К числу лучших мотивирующих наставника факторов** можно отнести поддержку системы наставничества на уровне дошкольного образовательного учреждения, 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 проведения фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне МБДОУ № 45 г. Калуги.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+».



