



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 108 МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ПРИНЯТО

Решением
Педагогического совета
образовательного учреждения
Протокол от 28.03.2023 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
_____ / Н.В. Султанова
Приказ от 29.03.2023 г. № 23

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 108 Московского района Санкт-Петербурга

1. Пояснительная записка

1.1. Настоящая Программа целевой модели наставничества в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 108 Московского района Санкт-Петербурга (далее по тексту ОУ) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2. **Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а так же создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ОУ.

1.3. Создание целевой модели наставничества в ОУ позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

2. 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, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в

частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

3. Нормативные основы целевой модели наставничества

3.1. Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 № 1559–1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 г.).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088 (INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

3.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (от 14.05.2010 протокол №45).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р.
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих объединениях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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 обучающимся».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака

отличия «За наставничество».

3.3. Нормативные правовые акты ОУ.

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

4. Задачи целевой модели наставничества ОУ

- 4.1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- 4.2. Разработка и реализация программ наставничества.
- 4.3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- 4.4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 4.5. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- 4.6. Проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программы наставничества в ОУ.
- 4.7. Формирования баз данных программы наставничества и лучших практик.
- 4.8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

5. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- 5.1. Улучшение психологического климата в ОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- 5.2. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
- 5.3. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 5.4. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.
- 5.5. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

6.1. В целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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

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

Координатор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

6.2. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, 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, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в ОУ

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|---|--|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> - Создание благоприятных условий для запуска программы. - Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. - Информирование и выбор форм наставничества. - На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | <ul style="list-style-type: none"> - Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества. - Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Сформированная база наставляемых с картой запросов |
| Формирование базы наставников | <ul style="list-style-type: none"> - Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. - Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | <ul style="list-style-type: none"> - Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной | Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>программы.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение наставников для работы с наставляемыми. | <p>потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.</p> |
| <p>Организация хода наставнической программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 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: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | <p>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.</p> |
| <p>Завершение программы наставничества</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Подведение итогов работ каждой пары/группы. - Публичное подведение итогов и популяризация практик. | <p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p> |

8. Формы наставничества

8.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества и исходя из образовательных потребностей ОУ выбраны следующие формы наставничества:

Форма наставничества «Педагог–педагог».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ОУ.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь ОУ.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в ОУ.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
- Рост числа педагогов, желающих продолжить свою работу в ОУ.
- 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"> - 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 коллектива. - 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 (законными представителями) | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОУ |

Возможные варианты программы наставничества «Педагог–педагог»

| Формы взаимодействия | Цель |
|---|---|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с 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. |

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 |
| Обучение наставников | Проводится при необходимости |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества | Анкетирование |

| | |
|--|---|
| Формирование пар, групп | После встреч, обсуждения вопросов |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Проведение мастер-классов, открытых занятий |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации программы |

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

9.2. 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.

9.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.4. 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 требованиями принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ОУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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.

9.5. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга:

- влияния программ наставничества на всех участников;
- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

10.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на уровне ОУ, 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.

10.2. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне ОУ.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- проведение конкурса ОУ профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +»;
- награждение грамотами ОУ «Лучший наставник»
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ.