

Рассмотрена и принята на  
заседании педагогического совета  
Протокол № 2  
«09» декабря 2024 г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 21  
«Золотой ключик»  
\_\_\_\_\_ М.Н. Ни  
«09» декабря 2024 г.  
Приказ № 156 от 09.12.2024 г

## **Целевая модель наставничества МБДОУ №21 «Золотой ключик» г. Шарыпово**

### **1. Общие положения**

1.1 Целевая модель наставничества (далее – целевая модель) МБДОУ №21 «Золотой ключик» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2 Нормативными основаниями для внедрения целевой модели наставничества являются:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»;
- федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 3-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего

профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р; - региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребенка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

- Муниципальная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в городе Шарыпово

1.3. В настоящей целевой модели наставничества используются следующие понятия и сокращения:

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

*метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки; методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями практическим опытом, позволяющая понять и организовать взаимодействия наставника и наставляемого;

*молодой специалист* – педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3-х лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

*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 наставничества 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, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием

наставнической программы; наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве; программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действия, направленный на организацию взаимодействия, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

*профессиональная ориентация* – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики;

*профессиональное самоопределение* – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии;

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБДОУ №21 «Золотой ключик»;

*Региональный центр наставничества* – структурное подразделение краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»;

*форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

*сообщество* (сообщество ДОУ) – сотрудники ДОУ, обучающиеся, их родители (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие данного учреждения и совместно действуют ради этой цели.

1.4 Целью внедрения целевой модели наставничества в МБДОУ №21 «Золотой ключик» является обеспечение эффективной поддержки личностного и профессионального роста педагогических работников (далее

– педагог) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в ДОУ

#### 1.5 Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей ДОУ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создание психически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

#### 1.6. Структура целевой модели включает: - общие требования (предложения) к структуре управления целевой моделью наставничества в ДОУ;

- общие требования (предложения) к внедрению направлений наставничества в ДОУ;
- общие требования (предложения) к организационной структуре целевой модели;
- общие требования (предложения) к кадровому обеспечению целевой модели наставничества;
- общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации целевой модели наставничества в ДОУ.

#### 1.7. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества для ДОУ:

- в ДОУ созданы психологически - комфортные условия для взаимодействия и сотрудничества «наставника » и «наставляемого»;
- у молодых педагогов сформированы необходимые педагогические компетенции и навыки поведения в педагогическом коллективе ( в соответствии с выявленными проблемами);
- наставляемые успешно адаптировались в коллективе и закрепились на рабочих местах;
- ориентация педагогов на ценности самообразования;

- наставляемые освоили цифровую информационно - коммуникационную среду;
- повысился уровень профессиональных компетенций у наставляемых педагогов в соответствии с выявленными проблемами практики;
- увеличилась доля молодых педагогов, принявших участие в различных конкурсах, мероприятиях;
- ДОУ представлен опыт работы по наставничеству на муниципальном уровне и иных уровнях.

## **2. Общие требования (предложения) к структуре управления целевой моделью наставничества в ДОУ «Золотой ключик»**

2.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели входят:

- региональный центр наставничества;
- Управление образованием Администрации города Шарыпово (далее – Управление образованием);
- организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам;
- предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории города Шарыпово, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с образовательным учреждением;
- Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр работников образования» г. Шарыпово (далее – МБУ ИМЦ РО);

2.2. ДОУ, осуществляет внедрение целевой модели наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты по внедрению целевой модели;
- разрабатывает, апробирует и реализуют программы наставничества;
- руководитель ДОУ назначает куратора(ов) и наставников программ наставничества;

- организует обучение кураторов и наставников и контроль их деятельности;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- предоставляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- обеспечивает внесение данных в региональную электронную платформу «Наставник»;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества.

### **3. Общие требования к внедрению наставничества в ДОУ**

3.1. В ДОУ «Золотой ключик» города Шарыпово должна быть внедрена система наставничества, включающая направление:

- педагогическое наставничество;

3.2. Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация программ наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость, взаимоотношений, не допускающий покушение на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);

- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

3.3. Реализация целевой модели осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) ДОУ. Программы разрабатываются ДОУ при консультационной поддержке методистов МБУ ИМЦ РО. Программы апробируются в ДОУ, при условии успешной реализации, проходят сертификацию Региональным центром наставничества, после чего тиражируются посредством размещения на электронной платформе «Наставник».

3.4 Руководителем (координатором) программы является заместитель заведующего, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

*Руководитель (координатор) наставничества:*

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года отчет о ходе реализации программы на основании отчетов наставников;
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и осуществляет контроль за ходом выполнения ее мероприятий.

3.5 Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

*Молодые педагоги:*

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий персонализированных программ;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

*Педагоги – наставники:*

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию Программы наставничества в ДОУ;
- осуществляют постоянный контроль за реализацией персонализированных программ;
- подготавливают отчеты о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;

– подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

координатор

3.6 Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется методическим и Педагогическим советом.

3.7 Контроль за выполнением Программы осуществляет координатор и заведующий ДОУ.

3.8. Педагогическое наставничество может повлиять на решение следующих проблем молодых специалистов/педагогов:

А) Трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:

- коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);

- методической (вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать образовательную деятельность, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);

- общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции); - психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих).

Б) На решение проблемы: - нехватка педагогических кадров в ДОУ (выбытие молодых специалистов в первые 2 года работы);

- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

3.9. Возможные варианты программ педагогического наставничества. Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «педагог- педагог». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательного учреждения и ресурсов наставника. Основными вариантами взаимодействия могут быть: - «Новичок-мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных и



коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, работа в малых группах, лекция с заранее запланированными ошибками), совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий;

- «Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с воспитанником», «испытываю стресс во время образовательной деятельности»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «Современный-опытному», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, технологиями;

- «Опытный педагог – начинающему педагогу», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3.10 Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого педагога, семинары, вебинары, разработки методических пособий.

3.11 Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в ДООУ и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями (законными представителями);

- улучшение качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;

- повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.12. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в

собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост численности специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе (ДОУ);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах ДОУ;
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществом (законным представителем);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

#### **4. Общие требования (предложения) к организации целевой модели**

4.1 Внедрение наставничества целевой модели требует разработки ряда документов.

4.1.1. Образовательное учреждение разрабатывает и утверждает следующие документы:

- Положение о наставничестве в ДОУ;
- дорожную карту внедрения муниципальной целевой модели в ОУ;
- программу(ы) наставничества.

Положение о наставничестве является организационной основой для внедрения целевой модели в образовательном учреждении.

Положение о наставничестве включает в себя:

- описание форм наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;

- процесс оформления пар и групп из наставника и наставляемого (ых);
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательного учреждения и организаций-партнеров;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участник несовершеннолетний.

4.2. Внедрение целевой модели осуществляется за счет средств образовательного учреждения, индивидуальных предпринимателей.

## **5. Общие требования (предложения) к кадровому обеспечению муниципальной целевой модели.**

5.1. Для организации и внедрения целевой модели наставничества специалисты, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

5.2 Для реализации программ наставничества в образовательных учреждениях кураторы и наставники должны пройти подготовку по программе повышения квалификации в Региональном центре наставничества.

5.2. В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положения об оплате труда образовательной организации должны быть внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

5.3. Кроме материальных форм поощрения необходимо применять нематериальные (моральные) формы мотивации наставников (кураторов):

- награждение наставников почетными грамотами, дипломами или благодарностями от дошкольной образовательной организации и т.д.;

- размещение информации о лучших наставниках на сайте образовательного учреждения, на сайте ДООУ;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в ДООУ

## **6. Общие требования (предложения) к организации мониторинга реализации целевой модели наставничества**

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

6.2. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает представление о ходе процесса наставничества, об изменениях во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), о динамике развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью