

## ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБДОУ № 24

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Начинаящий педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; а наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

### **Нормативно-правовые акты МБДОУ**

#### **Федеральный уровень**

Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2023 г. № 399-р «План основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника»

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022г. № «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.»

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 "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»

Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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")

· Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

### **Региональный уровень**

Методические рекомендации для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. / авторы-составители Н.П. Чувинова, Е.Г. Забашта. – Краснодар, ГБОУ ИРО Краснодарского края, - 2022

### **Муниципальный уровень**

Приказ управления образования муниципального образования город Армавир от 27.12.2021 № 879 «О реализации целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципальном образовании город Армавир в 2022г.»

Приказ управления образования муниципального образования город Армавир от 05.09.2022 № 609 «О внесении изменений и дополнений в приказ управления образования от 27.12.2021 г. №879 «О реализации целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в муниципальном образовании город Армавир в 2022г.»

**Как мы организовали сопровождение педагогов в форме наставничества**  
Чтобы организовать сопровождение педагогов в форме наставничества, определили задачи, разработали документы, определили пары «наставник-стажер». При планировании работы на год определили задачи и план работы ДОУ

## **ГОДОВОЙ ПЛАН**

| <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки исполнения</i> | <i>Ответственный</i> |
|--------------------|-------------------------|----------------------|
|--------------------|-------------------------|----------------------|

|  |                      |  |
|--|----------------------|--|
| Выявить проблемы и трудности педагогов и специалистов (провести анализ проблем за прошлый учебный год)   | В течение года       | Старший воспитатель                              |
| <p>Определить направления работы наставников заведующий – старший воспитатель;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагоги-стажисты – молодые педагоги;</li> </ul> | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель, председатель ПК |
| Издать приказ об организации наставничества в детском саду   | Начало учебного года | Заведующий                                       |
| Разработать положение о наставничестве   | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель                  |
| Составить план работы наставников на учебный год   | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель                  |
| Определить наставников в соответствии с требованиями Положения о наставничестве  | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель                  |
| Определить подшефных педагогов и специалистов по итогам анализа их проблем и трудностей  | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель                  |
| Утвердить: положение о наставничестве, годовой план работы наставников, списки наставников и подшефных педагогов   | Начало учебного года | Заведующий, старший воспитатель                  |
| Организовать процесс обучения молодых педагогов по индивидуальным планам наставников с использованием разных форм работы   | В течение года       | Старший воспитатель, наставники                  |
| Провести заседания наставников   | 1 раз в три месяца   | Старший воспитатель, наставники                  |
| Провести мониторинг реализации плана наставничества  | В течение года       | Старший воспитатель                              |
| Наградить наставников по итогам работы   | В течение года       | Заведующий, старший воспитатель                  |
| Подготовить отчет о работе с подшефным педагогом и презентовать результаты его профессиональной деятельности (готовое портфолио, открытый показ и др.)                       | В течение года       | Наставники-педагоги, подшефные педагоги          |
| Подвести итоги работы наставников на итоговом педсовете  | Май                  | Старший воспитатель                              |

**Определили задачи наставничества.** К общим задачам относятся помощь в профессиональной адаптации педагога, сохранение кадров и качества образования.

| Модель наставничества                    | Описание  | Целевая группа   | Задачи   |
|--|---|--|--|
| Классическое наставничество (менторство) | Старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание | Все категории работников, в том числе вновь принятые или переведенные на новую должность | <p>Обучить педагога новым навыкам</p> <p>Помочь адаптироваться</p> <p>Контролировать результат работы</p> <p>Улучшить взаимодействие между работниками</p> <p>Сохранить и передать знания внутри организации</p> |

### Локальные инормативные акты ДОУ

- Положение о системе наставничества педагогических работников в ДОУ  
Чтобы организовать наставничество, разработали локальный акт, положение о наставничестве. Включили в него шаблоны – анкеты, которые заполняют наставник и стажер по итогам отчетных периодов. Отчетные периоды устанавливает программа наставничества. В таком качестве можно выбрать месяц, квартал, полугодие, год.
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества  
Чтобы сформировать пару, спросите самих педагогов, кого бы они хотели взять в подопечные или к кому хотели бы пойти стажером. Если пара сформируется по обоюдному желанию, то будет больше шансов на то, что наставник и стажер найдут взаимопонимание и быстрее достигнут результатов. Если наставник или стажер не высказали свои предпочтения по напарнику, то сформируйте пары самостоятельно. При выборе учитывайте не только профессиональные качества педагогов, но и их характер, психотип. Издали приказ, в котором указали наставников, закрепленных за ними стажеров и срок наставничества.
- Программа наставничества образовательной организации
- План наставничества педагога ДОУ

| <b>Содержание работы</b>   | <b>Формы проведения</b>  |
|--|--|
| 1. Анкета молодого специалиста<br>2. Взаимоотношение педагога с детьми и сотрудниками ДООУ.<br>3. Оформление документации группы.<br>4. Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, документации группы.<br>5. Создание предметно- развивающей среды с требованием ФГОС. | Совместное знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДООУ. Подбор методической литературы, оказание помощи.<br>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).<br>Помощь, консультация. |

- Протокол заседания наставников
  - Программа профессионального роста педагогов
  - Отчет о проделанной работе по организации наставничеств
- Чтобы понять, успешно ли взаимодействуют стажер и наставник, наблюдаем за их работой, опрашиваем коллег, которые работают вместе с педагогами.
- По итогам делаем отчет: Проводим анкетирование наставника и стажера 3 раза в год.