

**Целевая модель  
наставничества в форме  
«педагог - педагог» как  
организационная основа  
наставничества в ДОУ**



# Что такое наставничество в ДОУ?

**Наставничество** вводится для оказания помощи специальному методическому воспитателю, имеющему опыт работы не менее 3-х лет, в индивидуальную работу опытного воспитателя по развитию у молодого специалиста (воспитателя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.



# Что заставляет нас менять отношение к наставничеству?

Введение новых Федеральных государственных образовательных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требует от педагога нового качества в его деятельности.

Главная цель системы наставничества – повышение качества работы воспитателя.



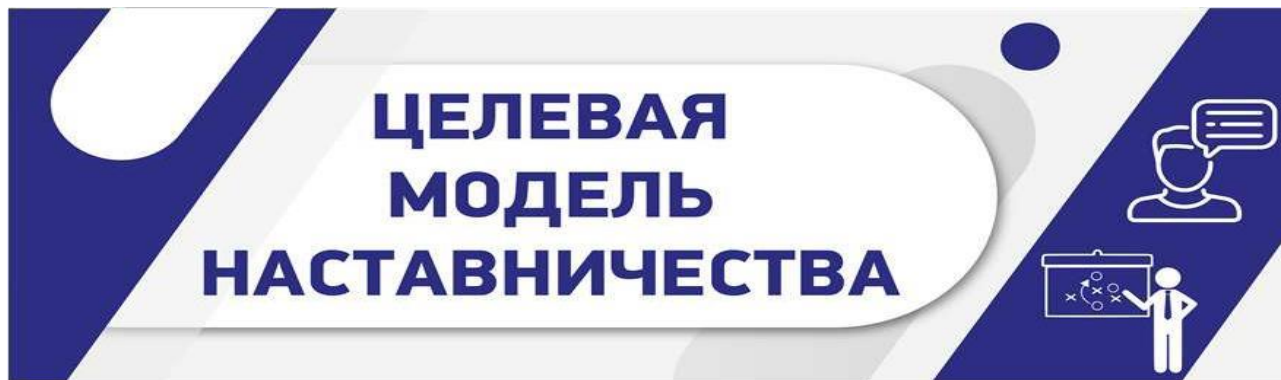


Это методология наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам и программам среднего профессионального образования.

Разработана ведомственным проектным офисом  
«Образование нацпроекта

». распоряжением Министерства просвещения

Утвержден Российской  
Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-  
1128/08/657.



## Формы наставничества

«ученик – ученик»;  
«учитель – учитель»;  
«студент ученик»;  
«работодатель – ученик»;  
«работодатель – студент»;  
«педагог-педагог».

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

**«Целевая модель  
наставничества в форме  
«педагог – педагог»» как  
организационная основа  
наставничества в ДОУ**

# Термины и

**определения**  
**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта и 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.

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

# Термины и

**определения**  
**Наставляемый** - участник программы, 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.

Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме «педагог-педагог» возрастной параметр не задается.

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

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

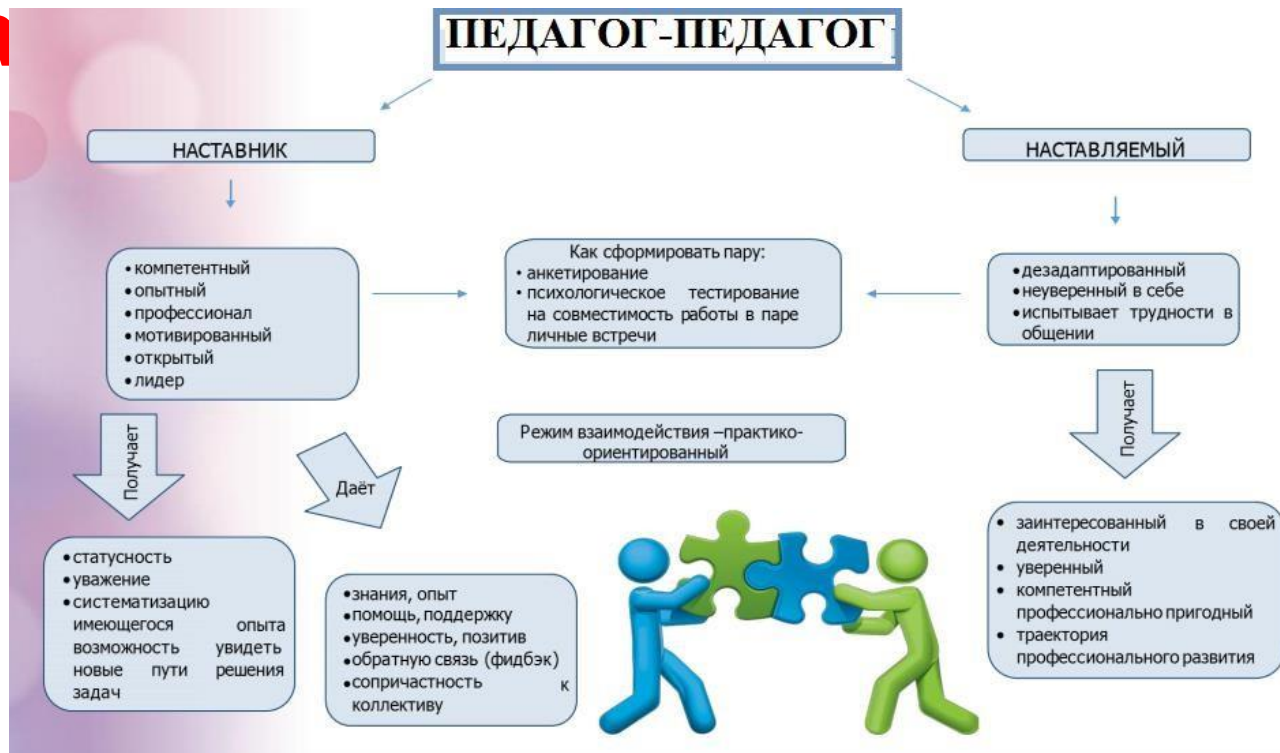


**Куратор** - сотрудник организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Разрабатывает  
программу Создает  
план работы  
Отбирает и готовит  
наставников Отбирает  
наставляемых  
Осуществляет  
сопровождение Оценивает  
эффективность  
Ведет документацию

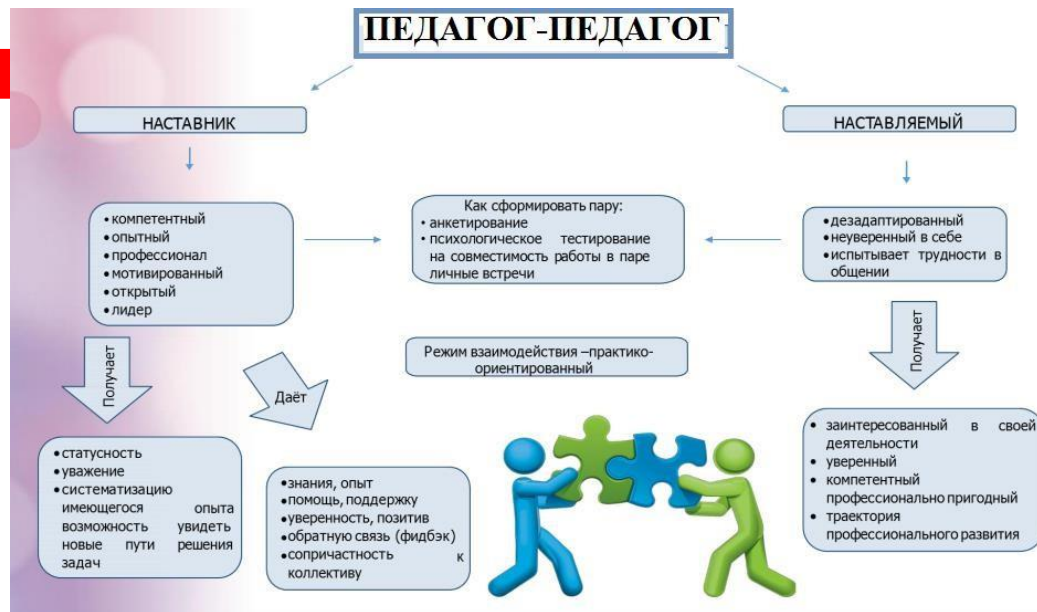


# Форма наставничества «педагог-педагог»



**Цель** - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

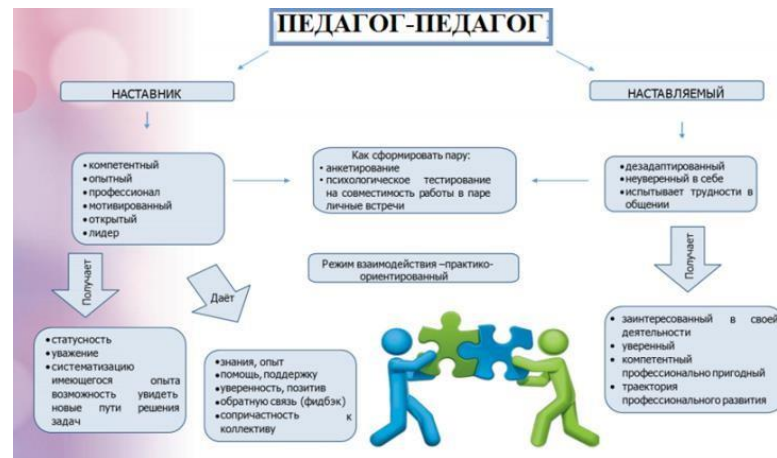
# Форма наставничества «педагог-педагог»



## Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности ;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- устранение профессиональных дефицитов

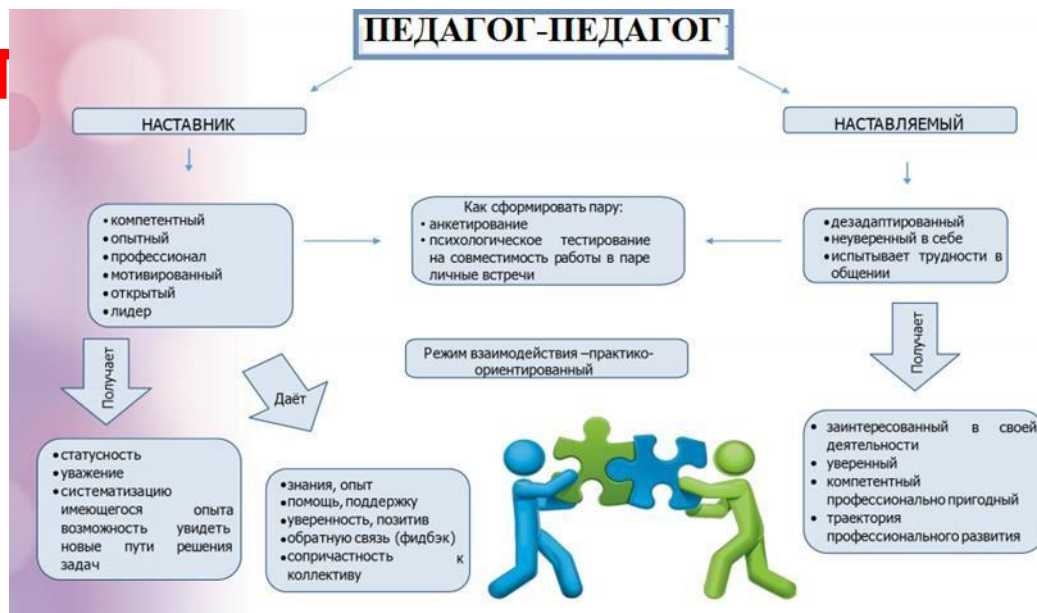
# Форма наставничества «педагог-педагог»



## Оцениваемые результаты

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе
  - качественный рост успеваемости и улучшение поведения учащихся;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

# Форма наставничества «педагог-педагог»



## Результат работы наставников

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат
- наставляемые получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития

# Портрет

## Наставн**уча**стников

**ик**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

# Портрет

## Типы наставников **УЧАСТНИКОВ**

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

# Портрет участников

## **Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, имеющий педагогические дефициты

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального хронического выгорания, усталости.



# Варианты программы

- опытный педагог - молодой специалист
- лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы
- педагог-новатор - консервативный педагог
- опытный предметник - неопытный предметник
- флеш - наставничество

# Реализация целевой

## модели

## Этапы программы наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

# 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

## Задачи

и: поддержку концепции наставничества  
организации и внутри  
и предварительные запросы от  
наставляемых и выбрать соответствующие этим  
запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе формируют команду и выбирают куратора программы. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

**Результат этапа** - дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).

## 2. Формирование базы наставляемых

**Задача** - выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Каналы получения данных: интервью с педагогами, методики определения самооценки, уровня развития метанавыков и другие.

**Результат этапа** - сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

# 3. Формирование базы

## наставников

**Задача** - поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации благоприятную для работы среду.

Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (личный рост, развитие собственных гибких навыков).

Сбор данных включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др. Кандидатуры наставников могут быть обсуждены на заседании методического совета или педагогического совета.

**Результат этапа** - формирование базы наставников.

## **4. Отбор и обучение наставников**

Осуществляется куратором программы, если в этом есть необходимость.

В процессе обучения (1 – 2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

# 5. Формирование наставнических

## пар или групп



**Задача** - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых.

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

# 6. Организация работы наставнических пар или групп

**Задача** - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- **встречу-знакомство;**
- **встречу-планирование**, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
- **комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи**, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого.
- **итоговую встречу**, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.



# Методы наставнической деятельности

- Консультирование
- Информирование
- Личный пример
- Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта
- Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого
- Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития
- Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания
- Методы актуализации индивидуальной мотивации

# 7. Завершение

## наставничества

**Задача** - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.



# Организационная структура наставничества в ДОУ на основе целевой модели

