

# **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**(для муниципальных образовательных организаций г. Челябинска,  
реализующих образовательные программы дошкольного образования)**

## **1. Общие положения**

Настоящая модель наставничества в муниципальной системе дошкольного образования (для муниципальных образовательных организаций г. Челябинска, реализующих образовательные программы дошкольного образования) (далее – модель) разработана в целях реализации проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и направлена на реализацию программ наставничества в дошкольных образовательных организациях.

Модель разработана на основе положений «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», утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145, а также «Региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Челябинской области, утвержденной приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428.

Целью разработки и внедрения модели является создание комплекса условий, направленных на максимальное раскрытие личностного и профессионального потенциала субъектов образования, формирование эффективной системы поддержки всех участников, включенных в отношения наставничества в образовательной организации.

Задачи реализации модели:

- улучшение результатов деятельности образовательной организации;
- создание образовательной среды, направленной на раскрытие личностного, творческого потенциала каждого воспитанника, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

- создание комфортной среды для профессионально-личностного развития и повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на основе обмена опытом и профессионального общения;
- формирование открытого и продуктивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на эффективную поддержку ее деятельности.

Нормативные основания представленной модели наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-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» / <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf>

Распоряжение Минпросвещения России от 4 февраля 2021 г. № P-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»

Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.03.2021 № 01/719 «Об утверждении Дорожной карты реализации целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 года региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам»

Приказ Комитета по делам образования г. Челябинска от 22.02.2021 №478-у «Об утверждении дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в муниципальных общеобразовательных организациях города Челябинска в 2021-2022 гг.»

Структура модели наставничества включает в себя описание видов и форм наставничества, системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для решения поставленных задач и реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## **2. Концептуальные основы модели наставничества**

В качестве концептуального обоснования модели наставничества принимаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет собой перспективную технологию передачи опыта, знаний, формирования компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

3) современный взгляд на институт наставничества предполагает разработку и применение технологий «развивающего наставничества», как способа непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека, в основе которого доверие, диалог, взаимообучение, конструктивное партнерство.

Реализация программ (практик) наставничества в ДОО должна строиться с опорой на следующие ведущие принципы:

*принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

*принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

*принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

*принцип персонификации*, предусматривающий определение индивидуальных задач повышение квалификации, построения индивидуальной траектории профессионального развития на основе выявления профессиональных дефицитов и мотивов профессиональной деятельности;

*принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности*, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных,

национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

*принцип сочетания индивидуальных и групповых форм наставничества;*

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

#### Основные понятия

*Наставничество* - универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта, 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/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 и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

### **3. Актуальность разработки муниципальной модели наставничества для дошкольных образовательных организаций г. Челябинска**

В системе образования наставничество признается универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации

как технология поддержки интенсивного развития личности, передачи опыта, формирования компетенций и ценностей, раскрытия потенциала и возможностей саморазвития.

На протяжении длительного времени наставничество рассматривалось, прежде всего, в аспекте кадровой политики, теории и практики управления персоналом как способ эффективной адаптации новых сотрудников в коллективе, обучения на рабочем месте, оказание помощи в рабочих вопросах, как способ стимулировать непрерывное обучение и развитие не только новичков, но и всех сотрудников организации, включая руководителей.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения комплекса проблем в отношении любого обучающегося (воспитанника), родителя воспитанника, педагога, руководителя.

Сегодня наставничество рассматривается неотъемлемым компонентом образовательной системы любой ДОО в силу следующих причин:

1) наставничество позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогов, обучающихся и родителей как условие для раскрытия потенциала каждого; благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества;

2) наставничество представляет собой канал обогащения опытом не только в рамках образовательной организации, но и в муниципальной образовательной системе;

3) технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (методические пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение и др.).

На законодательном уровне методология реализации процесса наставничества закреплена лишь в формате рекомендаций. Для большинства организаций разработка процедуры организации и реализации практик наставничества производится самостоятельно.

Анализ информации о деятельности дошкольных образовательных учреждений г. Челябинска в 2021-2022 учебном году показал, что в 72,5% МДОУ реализуется технология наставничества. Организация наставничества строится на основе разработанных в некоторых учреждениях моделях наставничества, программ наставничества, регламентируется локальными актами и плановыми документами.

Наиболее распространенным в практике наставничества в МДОУ является направление «Педагог – педагог». При этом чаще встречается традиционный подход, когда в роли наставника выступает профессиональный опытный педагог, а в роли наставляемого – молодой специалист. Стоит отметить и другие варианты, когда в пару объединяются равные по статусу педагоги; а также: «учитель-логопед – воспитатель, работающий с детьми с ОВЗ», «управленец – педагог-новатор» и «управленец – педагог с низкой мотивацией к профессиональной деятельности», «педагог – помощник воспитателя», «молодые наставники – педагоги старшего поколения» и «педагог-психолог – молодые педагоги».

Достаточно распространенной становится практика включения дошкольников в систему наставничества: «ребенок – ребенок», «дети – детям», «ребенок нормотипичный – ребенок с ОВЗ», «дети с ЗПР – ребенок-инвалид», «старший ребенок – младший ребенок», «дошкольник – ученик» и др.

МДОУ представляют достаточно разнообразные практики наставничества. Опыт организации наставничества представлен учреждениями в разных видах: методические разработки и методические рекомендации для педагогов ДОУ, публикации, выступления с опытом работы. Вместе с тем, необходимо расширение практики наставничества во всех образовательных организациях.

#### **4. Виды наставничества**

1) по уровню управления:

- наставничество на муниципальном уровне
- наставничество на институциональном уровне

2) по степени формализации отношений:

- формальное
- неформальное

3) по количеству участников:

- индивидуальное
- групповое

4) по форме:

- педагог – педагог
- руководитель – руководитель

- руководитель - педагог
- воспитанник - воспитанник
- педагог – воспитанник

и др.

5) по формам взаимодействия наставника и наставляемого:

- консультирование
- менторинг
- фасилитация
- баддинг
- коучинг
- скаффолдинг (мотивация)
- тренинг
- тьютеринг
- супервизия
- трек-менеджмент

## **5. Ролевые модели наставничества**

Равный – равному (обмен навыками и компетенциями) ;

Сильный слабому (поддержка для достижения лучших результатов);

Лидер – активному (поддержка и развитие сильных сторон);

Лидер – пассивному (выявление сильных сторон и усиление их).

## **6. Этапы реализации наставничества**

I. Отбор наставников.

II. Оценка по компетенциям II

III. Формирование списка наставников

IV. Формирование «Банка наставников»

V. Подготовка наставников в «Школе наставничества»

VI. Работа наставника (закрепление за адаптантом).

VII. Сопровождение