

Приложение 1
к приказу министерства образования
Белгородской области
от «11» сентября 2024 г. № 566

Описание модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области

Введение

Модель формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее - Модель) разработана на основе методических рекомендаций Академии Минпросвещения России (2021 г.) по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Целью Модели является создание единого пространства для формирования института наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области, реализации общих целей, задач и принципов наставничества на всех уровнях: региональном, муниципальном, институциональном.

Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Актуальность разработки Модели

В условиях модернизации системы Российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала. Несмотря на имеющийся опыт развития традиционного наставничества в системе образования, в настоящее время происходит «ребрендинг» этого понятия, его вывод на качественно новый уровень с учетом актуальных потребностей, современных условий и запросов профессионального сообщества.

Кроме того, анализ текущей ситуации позволяет определить ряд типичных затруднений и противоречий, определяемых на уровне кадровой политики руководителей ДОО:

– наличие достаточно высокого уровня текучести кадров в период формирования педагогического коллектива новой дошкольной образовательной организации, а также детского сада, открывающегося после капитального ремонта, в котором под руководством заведующего проводятся мероприятия по восстановлению кадрового состава дошкольной образовательной организации;

– активное внедрение цифровых образовательных технологий, инновационных программ, использование высокотехнологичных электронных средств обучения (мультстудии, интерактивные полы, столы, панели и др.) и небольшая доля молодых (до 35 лет) педагогов (в 2022 году - 24,4%), наиболее расположенных к активному их освоению, в общем профессиональном составе;

– сложности в формировании института наставничества в малокомплектном детском саду (до 3 групп) и структурном подразделении общеобразовательной организации.

Система наставничества в ДОО **необходима** при наличии в организации педагогов, нуждающихся в наставнике, а именно:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва (например, после отпуска по уходу за ребенком);
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в освоении цифровых навыков, ИКТ-компетенций, инновационных программ, технологий и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и сознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в ДОО.

Характерными **особенностями системы наставничества** являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах муниципалитета, региона, страны;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников РФ, единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством реализации, внедрения разнообразных форм и видов наставничества.

Основные понятия Модели

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, а также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и совершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается планируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного

непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Программа наставничества (ПН, персонализированная программа наставничества) – краткосрочная персонализированная программа (от 3 мес. до 1 года), создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых. Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Куратор – сотрудник образовательной организации, другой организации (при сетевой форме реализации наставничества), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества. В первую очередь куратором может выступать старший воспитатель.

Общественный совет наставников/методическое объединение наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников в целях осуществления оперативного руководства наставнической деятельностью на уровне муниципального образования, методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. При наличии достаточного числа наставников в образовательной организации методическое объединение/совет наставников может создаваться на уровне образовательной организации. В этом случае на уровне муниципалитета может быть создан Общественный совет наставников.

Муниципальный реестр наставников – перечень педагогов, имеющих подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрирующих образцы лучших практик профессионального взаимодействия с коллегами.

Региональный реестр наставников – перечень педагогов, имеющих подтвержденные на региональном уровне результаты педагогической деятельности, в том числе победители (призеры) региональных конкурсов (региональных этапов всероссийских конкурсов) профессионального мастерства.

Региональная рабочая группа по внедрению модели наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее – региональная рабочая группа по наставничеству) – общественно профессиональный орган, осуществляющий организационно-методическое руководство наставнической деятельностью на уровне региона, координацию деятельности всех субъектов Модели.

Описание механизма действия модели.

Модель представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов ее реализации.

На уровне образовательной организации:

– проводится анализ состава педагогического коллектива на наличие педагогических работников, нуждающихся в наставнике, и опытных педагогов,

имеющих профессиональные компетенции для осуществления наставнической деятельности;

- при наличии потребности в формировании системы наставничества в ДОО разрабатываются и утверждаются приказами: положение о системе наставничества на основе примерного, дорожная карта по его реализации, наставнические пары/группы (с письменного согласия их участников), вносятся изменения в действующие локальные акты ДОО (коллективный договор, положение об оплате труда и др.);

- при отсутствии необходимого числа наставников, обладающих соответствующими компетенциями, руководитель ДОО или педагог, назначенный куратором, обращается в Общественный совет наставников/муниципальное методическое объединение наставников за оказанием содействия в разработке и реализации персонализированных программ наставничества посредством сетевого взаимодействия;

- результаты реализации персонализированных программ наставничества (отчеты наставников) представляются на заседании Общественного совета/методического объединения/совета наставников (информация о выполнении запланированных в персонализированной программе наставничества мероприятий, оценка их результативности: закрепление молодого специалиста на рабочем месте, повышение уровня квалификации (в том числе успешное прохождение аттестации наставляемым педагогом), участие наставляемого (или вместе с наставником) в проектах, конференциях, конкурсах по направлениям наставнической деятельности и др.).

В каждом муниципальном образовании на основании региональной модели проводится оценка кадровых и организационно-управленческих условий развития наставничества:

- создается Общественный совет наставников/муниципальное методическое объединение, утверждается положение, план деятельности на год;

- определяются ДОО, в которых возможно формирование самостоятельной институциональной системы наставничества (разрабатывается положение о системе наставничества и дорожная карта по его реализации);

- определяются ДОО, не имеющие необходимых условий для формирования самостоятельной институциональной системы наставничества и нуждающихся в наставничестве посредством сетевого взаимодействия, для каждой ДОО определяется куратор из муниципального методического объединения/совета наставников;

- на основе критериев формируется муниципальный реестр наставников для их включения в наставническую деятельность на межмуниципальном /региональном уровне в рамках сетевого взаимодействия;

- определяются муниципальные ресурсные площадки для оказания методической помощи по организации наставничества;

- заключаются соглашения с социальными партнерами в целях создания условий для осуществления наставнической деятельности;

- организуется проведение муниципального этапа конкурса на лучшего наставника;

- осуществляется деятельность по сопровождению педагогов для аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник» и освоению дополнительных профессиональных программ для наставников;

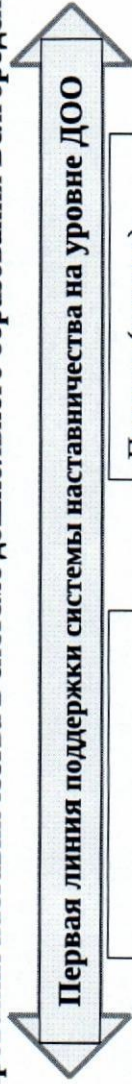
– осуществляется взаимодействие с региональной рабочей группой по наставничеству в рамках реализации модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области.

На региональном уровне создаются необходимые организационные, нормативные правовые и методические условия:

- создается региональная рабочая группа по наставничеству;
- разрабатывается положение по организации наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области;
- определяются критерии оценки эффективности функционирования модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области на институциональном, муниципальном, региональном уровнях и осуществляется соответствующий мониторинг (по уровням);
- определяется пул дошкольных образовательных организаций, имеющих подтвержденные результаты деятельности по актуальным направлениям развития дошкольного образования, для отработки эффективных моделей (видов, форм организации) наставничества и организуется их деятельность;
- организуется тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников дошкольных образовательных организаций на уровне Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ОГАОУ ДПО «БелИРО», аттестация педагогов на квалификационную категорию «педагог-наставник» и освоение дополнительных профессиональных программ по направлению наставничества;
- разрабатывается положение о проведении регионального конкурса на лучшего наставника для определения лучших педагогов-наставников и внесения их в региональный реестр (банк данных) лучших наставников ДОО;
- организуется сбор, анализ и распространение лучших практик наставничества в рамках проведения ежегодной научно-практической конференции «Современные проблемы дошкольного и начального общего образования» (ОГАОУ ДПО «БелИРО»);
- организуется взаимодействие с БРО Общероссийского Профсоюза образования, БРО «Созвездие Белогорья» Всероссийского клуба «Воспитатель года - «Созвездие» в целях информационной поддержки деятельности по направлению наставничества и повышения статуса педагогического работника дошкольного образования;
- осуществляется информационная поддержка наставнической деятельности через официальные сайты МОУО, министерства образования Белгородской области, социальные сети, мессенджеры и др.

МОДЕЛЬ

формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области



Руководитель ДОО:

- анализ кадрового состава: потребность в наставничестве, наличие наставников;
- определение материально-технических условий и ресурсов;
- определение финансово-экономических и мотивирующих и стимулирующих условий;
- утверждение/корректировка локальных актов ДОО;
- утверждение куратора ПН, положения о системе наставничества, закрепление наставнических пар/групп;
- заключение договора о сетевом взаимодействии по наставничеству.

Педагог (группа)-
наставляемый (-ые)

Куратор программ наставничества ДОО (ПН):

- создание организационно-методических и организационно-педагогических условий (разработка Положения о системе наставничества, подбор методических материалов, организация обучения наставников по программам ПК);
- формирование наставнических пар/групп;
- сопровождение разработки и реализации ПН, мониторинг их эффективности;
- взаимодействие с муниципальным Общественным советом наставников/муниципальным методическим объединением.

Вторая линия поддержки системы наставничества на уровне муниципального образования

Кадровые условия:

- создание Общественного совета наставников (ММО), утверждение положения, плана деятельности (ежегодно);
- определение перечня ДОО с самостоятельной системой наставничества;
- определение перечня ДОО, нуждающихся в поддержке наставничества на уровне МО;
- создание муниципального реестра (банка данных) наставников;
- создание муниципальной (ых) ресурсной (ых) площадки (ок) для оказания методической помощи по организации наставничества.

Организационно-методические условия:

- заключение соглашений о взаимодействии в рамках реализации муниципальной системы наставничества (ОГАОУ ДПО «БелиРО» и др.);
- формирование муниципальной заявки на ПК наставников;
- определение путей взаимодействия с региональной рабочей группой по наставничеству;
- организация и проведение муниципального этапа конкурса на лучшего наставника;
- сопровождение аттестации педагогов на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Третья линия поддержки системы наставничества на уровне Белгородской области

Кадровые условия:

- создание региональной рабочей группы по наставничеству;
- определение ДОО-ресурсных площадок по актуальным направлениям развития дошкольного образования;
- создание регионального реестра (банка данных) наставников;
- взаимодействие с общественными организациями (Общероссийский Профсоюз образования, БРО «Созвездие Белогобья» и др.).

Организационно-методические условия:

- разработка регионального положения о наставничестве;
- организация тьюторского сопровождения ИОМ педагогов, аттестации на категорию «педагог-наставник», ПК наставников;
- организация и проведение регионального конкурса на лучшего наставника;
- обобщение и распространение лучших практик наставничества.