

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребёнка – детский сад № 61» г.Находка  
ул. Спортивная,37,  
т. 8(4236) 63 67 83

---



Утверждено  
Приказ № 53 – а от 04.10.2022 года  
И.о заведующий МБДОУ «Црр – д.с. №61» г.Находка  
Н.И. Залукаева

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

# ПОЛОЖЕНИЕ О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основе Методических рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для МБДОУ.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

**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.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

**Куратор** – сотрудник образовательного учреждения, организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**Методическое объединение/совет наставников образовательного учреждения** – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

**Персонализированная программа наставничества** - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

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

1.4. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в МБДОУ;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. Срок действия Положения по реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ: 2022–2027 гг.

1.6. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в МБДОУ:

Процесс наставничества в МБДОУ регулируется следующими нормативными документами:

- распорядительным актом МБДОУ о внедрении Целевой модели наставничества,
- письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;
- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника;
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических

работников в МБДОУ»;

- приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

1.6.1.. Распорядительный акт МБДОУ о внедрении Целевой модели наставничества на уровне учреждения, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МБДОУ с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ.

1.6.2. Письменное согласие наставника на работу наставником.

1.6.3. Письменное согласие наставляемого

1.6.4. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников в МБДОУ (с приложениями: План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников в МБДОУ)

1.6.5. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

1.7.1. Структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников в МБДОУ

1.7.2. Управление Целевой моделью наставничества осуществляется:

- образовательным учреждением (МБДОУ)

## **II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Цель Положения о реализации целевой модели наставничества: создание условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ.

2.2. Задачи внедрения Положения:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых для повышения качества образования;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

### **III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБДОУ**

3.1. Формы наставничества в МБДОУ могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог - педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.1.1. Форма наставничества «*педагог - педагог*». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБДОУ.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

### 3.2. Виды наставничества:

- **Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
- **Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- **Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).
- **Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

#### **IV. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБДОУ**

Положение о наставничестве является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБДОУ персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования МБДОУ, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

##### **4.1. Кадровые условия и ресурсы:**

Кадровые условия предполагают наличие в МБДОУ:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;
- **наставников - педагогов**, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

**педагога-психолога**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

##### **4.2. Организационно-методические и организационно - педагогические условия и ресурсы.**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в МБДОУ включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и

наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

#### 4.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы МБДОУ могут включать:

- помещение для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

#### 4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

— *Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность МБДОУ локальными нормативными актами в соответствии с федеральными



законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

— *Нематериальные способы стимулирования* предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

— наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

— наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

— награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте МБДОУ, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

— лучшие наставники молодежи из числа педагогов и других работников МБДОУ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

— лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4.5. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

4.6. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

— широкое использование методик и технологий рефлексивно - ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

— психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

— формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

## **V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБДОУ**

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней.** Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты,

позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательном учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

#### 5.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя МБДОУ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя МБДОУ.

##### 5.1.1 Руководитель МБДОУ:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;
- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

В зависимости от особенностей работы МБДОУ и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем МБДОУ из числа заместителей руководителя.

#### 5.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем МБДОУ из числа заместителей руководителя;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта МБДОУ /страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в М Б Д О У педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ

наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.1.3. Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии). Методическое объединение/совет наставников МБДОУ - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников МБДОУ в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение/совет наставников:

– принимает участие в разработке локальных актов и иных документов МБДОУ в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);

– принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

– ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (методики воспитания, воспитательная деятельность, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

– анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

– осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

– осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение реализации

персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБДОУ;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

5.1.4. Целевая модель наставничества в МБДОУ реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

**Подготовительный этап:**

- Администрация МБДОУ проводит предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых; подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя МБДОУ нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел I);
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

**Проектировочный этап:**

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

#### **Реализационный этап:**

- организация и осуществление куратором наставничества в МБДОУ посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

#### **Рефлексивно-аналитический этап:**

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

#### **Результативный этап:**

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

## **VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО В МБДОУ**

### **6.1 Права и обязанности наставника**

#### **6.1.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБДОУ с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

#### **6.1.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами МБДОУ при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми педагогами МБДОУ, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (школа молодого воспитателя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности воспитательной деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и



др.);

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

– рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## 6.2. Права и обязанности наставляемого.

### 6.2.1. Права наставляемого:

– систематически повышать свой профессиональный уровень;

– участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

– обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

– вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МБДОУ;

– обращаться к куратору и руководителю МБДОУ с ходатайством о замене наставника.

### 6.2.2. Обязанности наставляемого:

– изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

– реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;

– знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБДОУ;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **VII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБДОУ**

7.1. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества МБДОУ;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

## **VIII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Мониторинг процесса реализации положения о наставничестве – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах. Мониторинг влияния целевой модели наставничества

на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в модель наставничества, а второй – по итогам прохождения.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированных программ наставничества;
- мониторинг влияния персонализированных программ наставничества на всех ее участников.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику участия наставляемых в конкурсном движении;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность МБДОУ;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

**Показатели реализации Целевой модели наставничества:**

№	Наименование показателя	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.	Доля педагогов от общего количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	30	40	70	100	100	100
2.	Доля педагогов – молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли	100	100	100	100	100	100
3.	Доля малоопытных учителей / демонстрирующих низкие результаты, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	40	50	50	50	60
4.	Доля малоопытных воспитателей / демонстрирующих низкие результаты, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	40	50	50	50	60
5.	Доля ОУ, реализующих Целевую модель наставничества педагогических работников, %	80	80	90	100	100	100
6.	Доля ОУ, реализующих Целевую модель наставничества обучающихся, %	50	60	70	90	90	90

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленных на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.