

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСК

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 62 «ПОЧЕМУЧКА»  
(МБДОУ «ДС № 62 «ПОЧЕМУЧКА»)

✉ 663318, г. Норильск, ул. Ленинградская д.20. ☎ (3919) 34 71 50; ✉ [mdou62@norcom.ru](mailto:mdou62@norcom.ru)  
ИНН/КПП 2457051745/ 245701001; ОГРН 1022401630690; ОКВЭД 85.11

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»  
Протокол № 3 от «16» 12 2022г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего МБДОУ  
«ДС № 62 «Почемучка»  
*О.М. Беляева* /О.М. Беляева  
№ 82 от «16» 12 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ  
О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
В МБДОУ «ДС № 62 «ПОЧЕМУЧКА»

г. Норильск, 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основе «Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях города Норильска», утвержденной приказом начальника Управления общего и дошкольного образования Администрации города Норильска от 14.12.2022 № 280-1257, с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего».

1.2. Целевая модель наставничества рекомендована для реализации в дошкольных образовательных учреждениях города Норильска.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

**Муниципальный координатор** - методист муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» (далее – МБУ «Методический центр») или специалист Управления общего и дошкольного образования Администрации города Норильска (далее – Управление), осуществляющий сопровождение деятельности по реализации целевой модели наставничества на муниципальном уровне.

**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, из числа его 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 образовательного учреждения 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 учреждениях.

1.4. Структура Целевой модели наставничества включает:

– общие требования к внедрению направлений наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» (далее – дошкольное образовательное учреждение), нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;

– цели и задачи целевой модели наставничества;

– формы наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;

– механизм реализации Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– права и обязанности наставника и наставляемого в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– ожидаемые (планируемые результаты) внедрения Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. Срок реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» города Норильска: 2022-2024 гг.

1.6. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»:

1.6.1. Распорядительный акт образовательного учреждения о внедрении Целевой модели наставничества включающий:

– основания для внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– сроки внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» с описанием обязанностей (руководитель учреждения, куратор, наставник, наставляемый);

– сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

– планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка».

1.6.2. Письменное согласие педагога на работу наставником.

1.6.3. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

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

1.6.5. Приказ об утверждении «Положения о Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» (с приложениями: Положение о Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»).

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

связанных с наставнической деятельностью.

1.7. Структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» города Норильска:

- Управлением общего и дошкольного образования Администрации города Норильска;
- МБУ «Методический центр» Администрации города Норильска;
- МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», осуществляющим реализацию программы наставничества.

## **II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых в дошкольном образовательном учреждении, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
- 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 «ДС № 62 «ПОЧЕМУЧКА»**

3.1. Формы наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательного учреждения – педагог», «педагог – специалист – педагог», «педагог специалист – педагог – специалист». 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»* применяется во всех образовательных учреждениях. 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 образовательного учреждения.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1) «опытный педагог – молодой педагог». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, методологических, коммуникационных и др.);

2) «опытный педагог-специалист – молодой педагог-специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога-специалиста для приобретения молодым педагогом-специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметно-методологических, коммуникационных и др.);

3) «педагог–психолог – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив;

4) «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект – объектной педагогики;

5) «опытный педагог – неопытный педагог». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному вопросу (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого материала, привлечение к углубленной работе по заинтересовавшему его направлению в контексте педагогической деятельности во взаимодействии со всеми участниками образовательного процесса, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

3.1.2. Форма наставничества **«руководитель образовательного учреждения – педагог»** применима во всех образовательных учреждениях. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

– «коллега – молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме кружковой

деятельности:

– проектная деятельность, образовательная деятельность по дополнительным программам дошкольного образования, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, сотрудничество с социальными институтами, клубная деятельность, дискуссии, участие в грантовых программах, реализация волонтерских проектов и т.д.

### 3.1.3. Виды наставничества:

– **Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

– **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.

– **Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и учебно-воспитательного процесса.

– **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. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБДОУ «ДС № 62 «ПОЧЕМУЧКА»

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов,

процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования дошкольного образовательного учреждения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в Целевой модели наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

#### 4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

- **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 педагогической деятельности, профессионального взаимодействия с коллегами.

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Целевой модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении 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;
- 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, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

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

Материально-технические условия и ресурсы дошкольного образовательного учреждения 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);
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

## **V. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ**

5.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

– *Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность дошкольному образовательному учреждению коллективными договорами, соглашениями, 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 в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», утвержденным приказом заведующего от 10.01.2017 № 17.

– *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:

– 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, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

– лучшие наставники молодежи из числа педагогов и педагогов-специалистов МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» 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».

## **VI. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБДОУ «ДС № 62 «ПОЧЕМУЧКА»**

6.1. Все структурные компоненты Целевой модели наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур дошкольного образовательного учреждения)** и **внешний по отношению к ней**. Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют Целевую модель



наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать Целевую модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации 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.

#### **6.2. Внутренний контур: дошкольное образовательное учреждение.**

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» «Об утверждении положения о Целевой модели наставничества педагогических работников в образовательном учреждении».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка».

##### **6.2.1. Руководитель дошкольного образовательного учреждения:**

– осуществляет общее руководство и контроль организации и реализации Целевой модели наставничества;

– издает локальные акты о внедрении и реализации Целевой модели наставничества, принимает Положение о Целевой модели наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, 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 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 Целевой модели наставничества.

В МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» заместитель заведующего по учебно-воспитательной и методической работе является куратором реализации программ наставничества и назначается заведующим дошкольного образовательного учреждения.

##### **6.2.2. Куратор реализации программ наставничества:**

– назначается руководителем образовательного учреждения 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 дошкольного образовательного учреждения /страницы, социальных сетей;

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении 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 Целевой модели наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;

– организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, с привлечением наставников из других образовательных учреждений;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательного учреждения 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.

6.2.3. Целевая модель наставничества в образовательном учреждении реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

#### **Подготовительный этап:**

– администрация образовательного учреждения 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 заведующего МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;

– оформление договоров между предприятиями и образовательными учреждениями о проведении мероприятий;

– обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка);

– выявление наставником 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;
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

#### **Реализационный этап:**

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательном учреждении посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником 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 анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения.

#### **Результативный этап:**

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

#### **6.3. Внешний контур: муниципальный уровень.**

- Осуществляет контроль наличия дорожных карт внедрения Целевой модели наставничества, разработанные образовательными учреждениями, осуществляющими внедрение системы наставничества;
- контролирует реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества на территории;
- осуществляет информационно-методическую поддержку реализации Целевой модели наставничества, включая ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;
- содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных учреждений предприятий и организаций муниципалитета.

## **VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО В МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»**

### **7.1. Права и обязанности наставника**

#### **7.1.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательного учреждения 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 образовательного учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

– осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

#### 7.1.2. Обязанности наставника:

– руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

– находиться во взаимодействии со всеми структурами дошкольного образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методическая служба и психологическая служба МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», 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 педагогической 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;

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

#### 7.2. Права и обязанности наставляемого.

##### 7.2.1. 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 персонализированной программы наставничества педагогического работника дошкольного образовательного учреждения;

– обращаться к куратору и руководителю дошкольного образовательного учреждения с ходатайством о замене наставника.

##### 7.2.2. Обязанности наставляемого:

– изучить нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

– реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

– выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

– совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей под руководством наставника;

– 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.

## **VIII. ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ) ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МБДОУ «ДС № 62 «ПОЧЕМУЧКА»**

8.1. В результате внедрения и реализации Целевой модели 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 Целевой модели наставничества дошкольного образовательного учреждения;

– цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

## **IX. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

9.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

9.3. Мониторинг программы наставничества состоит из трех основных этапов:

– мониторинг достижения региональных показателей внедрения Целевой программы;

– мониторинг эффективности реализации программы наставничества на уровне МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

– мониторинг достижения муниципальных показателей внедрения Целевой программы.

9.4. Мониторинг достижения результатов региональных проектов.

Цель данного мониторинга: выявить соответствие между заданными показателями региональных проектов и реальным положением дел в системе наставничества муниципалитета. Результатом является оценка достижения показателей внедрения Целевой модели наставничества в муниципалитете в разрезе показателей региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Педагог будущего».

*Мониторинг осуществляется Управлением.*

9.5. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка».

Целями данного направления мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри дошкольного образовательного учреждения;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития методологических компетенций педагогов и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

***Мониторинг осуществляется образовательным учреждением, реализующим программу наставничества.***

9.6. Мониторинг достижения муниципальных показателей внедрения Целевой программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка количественных показателей внедрения Целевой программы наставничества (таблица).

Таблица

Количественные показатели внедрения Целевой программы наставничества в муниципалитете

№	Наименование показателя	2022	2023	2024
1	Доля педагогов от общего количества педагогических работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %			
2	Доля педагогов – стажистов от общего количества педагогических работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
3	Доля педагогов – молодых специалистов в МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
4	Доля участия наставляемых в ГОМ, %			
5	Доля участия наставляемых в семинарах, мастер-классах, конференциях и т.п., %			
6	Доля участия наставляемых в профессиональных конкурсах, %			
7	Доля участия наставников в ГОМ, %			
8	Доля участия наставников в семинарах, мастер-			

	классах, конференциях и т.п., %			
9	Доля участия наставников в профессиональных конкурсах, %			

9.7. По итогам проведения мониторинга:

- разрабатываются адресные рекомендации для участников программ наставничества;

- принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставников;

- проводится анализ эффективности принятых мер.

9.8. Результаты мониторинга направляются в муниципальный центр наставничества, региональный центр наставничества, министерство образования Красноярского края, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в муниципалитете.