

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД «ОЛЕНЕНОК» С.КАЗЫМ»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым» (далее – система наставничества) разработана на основе Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Белоярского района, утвержденного распоряжением Комитета по образованию администрации Белоярского района от 28.04.2022 года №172, 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 паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. 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.

1.3. Структура системы наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения системы наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения системы наставничества;
- формы наставничества в МАДОУ;
- механизм реализации системы наставничества в МАДОУ;
- структура управления системой наставничества педагогических работников в МАДОУ;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в системе;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.4. Срок реализации системы наставничества педагогических работников в МАДОУ: 2022–2024 гг.

1.5. Нормативное обеспечение системы наставничества МАДОУ:

Процесс наставничества в МАДОУ регулируется следующими нормативными документами: приказом МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым» о внедрении системы 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 МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

1.5.1.. Приказ МАДОУ о внедрении системы наставничества на уровне учреждения, включающий:

- основания для внедрения системы наставничества в образовательном учреждении;
- сроки внедрения системы наставничества в образовательном учреждении;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию системы наставничества в МАДОУ с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

- планируемые результаты внедрения системы наставничества в образовательной организации.

1.5.2. Письменное согласие наставника на работу наставником.

1.5.3. Письменное согласие наставляемого.

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

1.5.5. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым», План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым»).

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

1.6. Структура управления системой наставничества педагогических работников в МАДОУ

1.6.1. Управление системой наставничества в МАДОУ осуществляется:

- Совет наставничества;
- Заведующим МАДОУ;
- Куратором наставничества

## **II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Белоярского района.

2.2. Задачи внедрения Системы наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, 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 МАДОУ**

3.1. Формы наставничества в МАДОУ могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих 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 образовательного учреждения.

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

1) «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.).

2) «лидер педагогического сообщества – 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.

3) «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.

4) «опытный воспитатель – неопытный воспитатель». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку (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 предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

3.1.2. Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог»*. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного педагога. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

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 организации 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. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАДОУ**

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МАДОУ персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательного учреждения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе 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 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 наставничества в МАДОУ 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 МАДОУ;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

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

Материально-технические условия и ресурсы МАДОУ 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 наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

- *Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность МАДОУ коллективным договором 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 образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

- лучшие наставники молодежи из числа воспитателей и других педагогических работников МАДОУ 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 СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАДОУ**

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

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в МАДОУ и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы 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 заведующего МАДОУ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад «Олененок» с.Казым».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МАДОУ.

#### **5.1.1.Заведующий МАДОУ:**

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества;

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ, 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 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 наставничества.

В зависимости от особенностей работы образовательного учреждения и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, старший воспитатель, который назначается заведующим МАДОУ.

5.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- Старший воспитатель, назначается заведующим МАДОУ;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательного учреждения /страницы, социальных сетей;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организует 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 наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых детских садах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации 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. Совет наставников:

Совет наставников - 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. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Совет наставников:

принимает участие в разработке локальных актов и иных документов МАДОУ 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 (предметное содержание, методика обучения и преподавания, 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 МАДОУ;

- 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) МАДОУ и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

5.1.4. Система наставничества в МАДОУ реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

#### **Подготовительный этап:**

- администрация МАДОУ 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 МАДОУ нормативных документов реализации системы наставничества (см. раздел I);

- 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, стажировка);

- 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;

- 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 МАДОУ 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.

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

- согласовывает дорожную карту внедрения системы наставничества, разработанную МАДОУ, осуществляющими внедрение системы наставничества;

- контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы наставничества на территории;

- осуществляет информационно-методическую поддержку реализации системы, включая ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

- содействует привлечению к реализации программ наставничества МАДОУ, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

## VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО В МАДОУ

### 6.1. Права и обязанности наставника

#### 6.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МАДОУ 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 заведующему МАДОУ 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 МАДОУ при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого педагога, 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 преподавательской 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 образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации 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 образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- 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 (ПЛАНИРУЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МАДОУ**

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 образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

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

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

8.2. 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.

8.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

8.4. 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 воспитанников в конкурсах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

8.5. 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 образовательной организации;

- 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.

#### 8.6. Показатели реализации системы наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля педагогов от общего количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %			
2	Доля педагогов – молодых специалистов, работающих в МАДОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
3	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %			
4	Уровень мотивированности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (КПК, семинары, публикации и т.д) %			
5	Уровень мотивированности наставников в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (КПК, семинары, публикации и т.д) %			

8.7. 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

