

Российская Федерация  
Ханты - Мансийский автономный округ - Югра  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Чебурашка» п. Алябьевский»

ПРИКАЗ

«30» января 2023г

№ 22

Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в  
Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад «Чебурашка» п. Алябьевский»

На основании приказа Управления образования администрации Советского района от 20 января 2023 г. №36 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Советского района», с целью реализации системы наставничества педагогических работников.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положения о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка» п. Алябьевский» (приложение 1)
2. Утвердить План мероприятий («дорожную карту») по реализации системы наставничества педагогических работников и обучающихся в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Чебурашка» п. Алябьевский» (приложение 2).
3. Заместителю заведующего Сусловой Алёне Владимировне обеспечить создание на официальном сайте МАДОУ д/с «Чебурашка» раздела «Наставничество», его наполнение.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ д/с «Чебурашка»



М.А. Чирова

**Положение**  
**о системе наставничества педагогических работников МАДОУ д/с**  
**«Чебурашка» п. Алябьевский**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников МАДОУ д/с «Чебурашка» п. Алябьевский разработано на основании Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Советского района (далее – Целевая модель наставничества), утвержденного приказом Управления образования администрации Советского района от 20.01.2023 года № 36, в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.3. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.4. Система наставничества является обязательной для всех педагогов МАДОУ д/с «Чебурашка».

1.5. В Положении используются следующие понятия:

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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.

**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.

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

1.6. Структура системы наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения системы наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения системы наставничества;
- формы наставничества;
- механизм реализации системы наставничества;
- структура управления системой наставничества педагогических работников;

- содержание и технологии наставничества, реализуемые в системе;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.7. Срок реализации системы наставничества педагогических работников – до принятия нового Положения;

#### 1.8. Нормативное обеспечение системы наставничества:

Процесс наставничества регулируется следующими нормативными документами: письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ д/с «Чебурашка»; приказом (ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников, локальным актом и (или) иными регламентирующими меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества.

1.8.1. Распорядительный акт МАДОУ д/с «Чебурашка» о внедрении системы наставничества на уровне учреждения, включающий:

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

1.8.2. Письменное согласие наставника на работу наставником (приложение 1).

1.8.3. Письменное согласие наставляемого (приложение 2).

#### 1.8.4. Стимулирование наставника.

1.8.5. Приказ об утверждении «Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ д/с «Чебурашка», План мероприятий (дорожная карта) внедрения системы наставничества педагогических работников в МАДОУ д/с «Чебурашка».

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

1.8.7. Локальный акт и (или) иной регламентирующий меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества образовательной организации.

## 2. Цели и задачи системы наставничества

2.1. Целями наставничества являются:

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

2.2. Задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

### 3. Формы наставничества

3.1. Формы наставничества в МАДОУ д/с «Чебурашка» 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 / педагог, имеющихся 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 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 предметник – неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (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 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.

#### **4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества**

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МАДОУ д/с «Чебурашка» персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, 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 образовательной организации:

- *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 образовательной организации 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, информационноаналитическую деятельность стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

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

Материально-технические условия и ресурсы МАДОУ д/с «Чебурашка» 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 д/с «Чебурашка» 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 образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

- лучшие наставники молодежи из числа работников МАДОУ д/с «Чебурашка» 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.

#### **5. Механизм реализации системы наставничества**

Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательной организации)** и **внешний** по отношению к ней.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации 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 руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ д/с «Чебурашка». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

5.1.1. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системой наставничества;
- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе 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 системы наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального

мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников:

- создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

В зависимости от особенностей работы МАДОУ д/с «Чебурашка» и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителя руководителя или педагогов-наставников.

5.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя или педагогов-наставников;

- 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;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации 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 муниципальной, 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 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);

- входит в Совет наставников образовательных организаций Советского района;

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

5.1.3. Система наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

*Подготовительный этап:* - администрация образовательной организации 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 образовательной организации нормативных документов реализации системы наставничества; - оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении мероприятий; - 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 образовательной организации 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.

## 5.2. Внешний контур: муниципальный уровень

- согласовывает дорожные карты внедрения системы наставничества, разработанные МАДОУ д/с «Чебурашка», 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 предприятия и организации муниципалитета, региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

## 6. Права и обязанности наставника и наставляемого

### 6.1. Права и обязанности наставника

#### 6.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации 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, индивидуального маршрута в установленные сроки (приложение 3);
- 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.

7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в МАДОУ д/с «Чебурашка»

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.

## **8. 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; - 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:

1. Доля педагогов от общего количества педагогических работников образовательной организации, %

2. Доля педагогов – молодых специалистов образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %

3. Доля педагогов – молодых специалистов образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %

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, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

**Согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей**

Я \_\_\_\_\_

ФИО даю согласие на участие в программе наставничества, реализуемой в МАДОУ д/с «Чебурашка», соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- 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, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах различного уровня, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации 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 образовательной организации с просьбой о сложении обязанностей наставника; - осуществлять мониторинг деятельности наставляемого.

Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

**Согласие наставляемого**

Я \_\_\_\_\_

ФИО даю согласие на участие в программе наставничества, реализуемой в МАДОУ д/с «Чебурашка», соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставником по программе наставничества;

- принимать участие в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
  - участвовать в инновационной деятельности;
  - содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, участвуя в мероприятиях различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
  - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью, вносить предложения;
  - принимать помощь других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
  - знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставника или получать другую информацию о лице, которое осуществляет наставничество;
  - обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о замене наставника; - осуществлять мониторинг собственной деятельности.
- Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Приложение 3  
к Положению о системе  
наставничества педагогических работников  
МАДОУ д/с «Чебурашка»

### Форма персонализированной программы наставничества педагогических работников

Наставник (ФИО, должность): \_\_\_\_\_

Наставляемый (ФИО, должность): \_\_\_\_\_

Описание проблемы (профессиональный дефицит – нормативная, регламентирующая документация различного уровня, научно-методические компетенции, предметные компетенции, коммуникативные компетенции и т.д.):

\_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Формы наставничества: \_\_\_\_\_

Вид наставничества (согласно п. 3.1.3. Положения):

Сроки реализации программы:

План мероприятий, направленный на устранение проблемы / дефицитов:

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Примечание
1.			
2.			

**Ожидаемые результаты:**

---

---

---

Приложение 2  
к приказу заведующего  
МАДОУ д/с «Чебурашка»  
от 30.01.2023 № 22

«Дорожная карта» по внедрению, реализации и развитию системы наставничества педагогических работников  
МАДОУ д/с «Чебурашка» на 2023 – 2024 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата, сроки исполнения	Ответственный	Ожидаемый результат
<b>1. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества</b>				
1.1.	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов МОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) по внедрению, реализации и развитию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации);</li> <li>- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью</li> <li>- приказ о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества</li> <li>- локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества</li> </ul>	27.01.2023	Заведующий, заместитель заведующего	<p>Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»</p> <p>Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп</p> <p>Приказ о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества</p> <p>Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества</p>
1.2.	Разработка персонализированных программ наставничества. размещение на официальном сайте	27.01.2023, далее – ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего	Размещены персонализированные программы наставничества в

	в разделе «Наставничество»	- октябрь		соответствии с созданными в учреждении наставническими парами / группами на официальном сайте в разделе «Наставничество»
<b>2. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества</b>				
2.1.	Создание на официальном сайте раздела «Наставничество», его наполнение	31.01.2023, далее - постоянно	Заместитель заведующего	<p>На официальном сайте в разделе «Наставничество» размещены:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) по внедрению, реализации и развитию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации);</li> <li>- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью</li> <li>- приказ о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества</li> <li>- локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества</li> </ul>



				- информационная база наставников - Разработанные персонализированные программы наставничества
<b>3. Выявление и распространение лучших практик наставничества</b>				
3.1.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	Ежегодно- сентябрь - май	Заместитель заведующего	Реализация и развитие системы наставничества
<b>4. Анализ эффективности и результативности реализации системы наставничества</b>				
4.1.	Проведение самодиагностики реализации персонализированных программ наставничества, направление результатов (аналитической справки) в МКУ Центр МТиМО	Ежегодно до 10 июня	Заместитель заведующего	Анализ эффективности и результативности реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников
4.2.	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в МОО. (направление информации в МКУ центр МТиМО)	Ежегодно до 15 июня	Заместитель заведующего	Анализ эффективности и результативности внедрения системы наставничества, определения зон риска