

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

«МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 59 «ЗОЛУШКА»,
(МБДОУ «ДС № 59 «ЗОЛУШКА»)

улица Московская, дом 27, город Норильск, Центральный район, 663305
☎ (3919) 34-04-36/ (3919)34 04 36, E-mail: mdou59@norcom.ru, <http://www.mdou59.ucoz.ru>
ОКПО 58801986, ОГРН 1022401630877, ИНН/КПП 2457051738/245701001

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом
МБДОУ «ДС № 59 «Золушка»
Протокол № 3 « 15 » 12 2022г



ПОЛОЖЕНИЕ

**о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 59 «Золушка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС № 59 «Золушка» (далее МБДОУ) разработано на основе «Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на территории Красноярского края», утвержденной приказом министерства образования Красноярского края № 590-11-05 от 30.11.2020, 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), Целевая модель наставничества МБДОУ, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

1.1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками

образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.

1.2.3. 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.

1.2.4. Куратор – сотрудник МБДОУ, 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.

1.2.5. 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.

1.2.6. 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.

1.2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБДОУ.

1.2.8. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.2.9. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.3. Структура Целевой модели наставничества включает:

– общие требования к внедрению направлений наставничества в МБДОУ, нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;

– цели и задачи муниципальной целевой модели наставничества;

– формы наставничества в МБДОУ;

– кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества в МБДОУ;

- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- права и обязанности наставника и наставляемого в МБДОУ;
- ожидаемые (планируемые результаты) внедрения Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.4. Срок реализации муниципальной Целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ: 2022-2024 гг.

1.5. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в МБДОУ:

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

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МБДОУ;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ.

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 Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ».

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

1.6. Структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников в МБДОУ.

1.6.1. Управление Целевой моделью наставничества в городе Норильске осуществляется:

- Управлением;
- МБУ «Методический центр»;
- образовательными учреждениями города Норильска, осуществляющими реализацию программ наставничества.

2. Цели и задачи муниципальной 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, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательных отношений в возрасте от 10 лет, 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 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.

3. Формы наставничества

3.1. Формы наставничества в МБДОУ могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель МБДОУ – 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» 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 МБДОУ.

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;

3.1.2. Форма наставничества «руководитель МБДОУ – педагог» применима во всех образовательных учреждениях. В отдельных случаях руководитель МБДОУ 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);

3.1.3. Участники наставничества:

– Наставляемый - педагог МБДОУ, нуждающийся в профессиональной поддержке, социальной адаптации или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

– Куратор программы наставничества должен иметь организаторские способности, стаж работы в коллективе не менее 3 лет, первую или высшую квалификационную категорию, повышение квалификации по программам наставничества.

– Наставниками могут быть педагоги, желающие осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков, также иные должностные лица МБДОУ, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, обладающие большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Наставник должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному.

3.1.4. Результатом успешной реализации программы наставничества может являться:

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;

– увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками в будущем.

3.1.5. 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.

4. Кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества в МБДОУ

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

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

4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в МБДОУ:

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

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации Целевой модели наставничества в МБДОУ включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы МБДОУ могут включать:

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

5. 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 МБДОУ; 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.

– 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 МБДОУ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

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

6. Механизм реализации целевой модели наставничества в МБДОУ

6.1. Все структурные компоненты Целевой модели наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур МБДОУ) 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 МБДОУ 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: МБДОУ.

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «Об утверждении положения о Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ».

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

6.2.1. Заведующий МБДОУ:

– 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 заведующего МБДОУ, дорожную карту по его реализации и другие документы;

– утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

– организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение 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 зависимости от особенностей работы МБДОУ и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается заведующим МБДОУ из числа заместителей.

6.2.2. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается заведующим МБДОУ из числа заместителей;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта МБДОУ /страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБДОУ 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, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных учреждений;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

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

Подготовительный этап:

- администрация МБДОУ проводит предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько

наставляемых);

– разработка и утверждение приказом заведующего МБДОУ 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, 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;

– 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 и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

6.3. Внешний контур: муниципальный уровень.

– Осуществляет контроль наличия дорожных карт внедрения Целевой модели наставничества, разработанные МБДОУ, осуществляющим 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.

7. Права и обязанности наставника и наставляемого в МБДОУ

7.1. Права и обязанности наставника

– привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБДОУ с их согласия;

– знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

– обращаться с заявлением к куратору и заведующему МБДОУ 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 МБДОУ при осуществлении наставнической деятельности;

– находиться во взаимодействии со всеми структурами МБДОУ, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (педагогический совет);

– 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;

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

7.1.3. Права и обязанности наставляемого:

– систематически повышать свой профессиональный уровень;

– участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

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

– вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию

персонализированных программ наставничества педагогических работников МБДОУ;

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

– 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.

8. Ожидаемые (планируемые результаты) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ

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 МБДОУ;

– цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

9. 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 двух основных этапов:

– мониторинг достижения показателей региональных проектов;

– мониторинг эффективности реализации программы наставничества;

– мониторинг достижения муниципальных показателей внедрения Целевой

программы

Мониторинг осуществляется Управлением.

9.4. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБДОУ;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

Мониторинг осуществляется образовательным учреждением, реализующим программу наставничества.