|  |
| --- |
| УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ |
| АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА |
|  |
| МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «СОЛНЫШКО» |
| (МБДОУ «ДС№ 3 «СОЛНЫШКО») |

ПРИНЯТО УТВЕРЖДЕНО

На Педагогическим советом Приказом заведующего

МБДОУ «ДС № 3 «Солнышко» МБДОУ «ДС №3 «Солнышко Протокол № 2  Л.В. Роженко

от «15» декабря 2022г. № 170 от «15» декабря 2022г.

# ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

#  муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

# «Детский сад №3 «Солнышко»

г. Норильск

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о целевой модели наставничества педагогических работников (далее – Целевая модель наставничества) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3 «Солнышко» (далее – МБДОУ «ДС №3 «Солнышко») разработана на основе «Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края», утвержденной приказом министерства образования Красноярского края № 590-1105 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 № АЗ1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего».

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

1.3. В Положении используются следующие понятия:

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

***Наставник*** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

***Куратор*** – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

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

 1.4. Структура Целевой модели наставничества включает:

* общие требования к внедрению направлений наставничества в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко», нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
* цели и задачи целевой модели наставничества;
* формы наставничества в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко»;
* кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко»;
* финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
* механизм реализации Целевой модели наставничества;
* права и обязанности наставника и наставляемого;
* ожидаемые (планируемые результаты) внедрения Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко»;
* мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.
	1. Срок реализации Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко»: 2022-2024 гг.
	2. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко»:

1.6.1. Распорядительный акт МБДОУ «ДС №3 «Солнышко» о внедрении Целевой модели наставничества включающий:

* основания для внедрения Целевой модели наставничества в
* образовательном учреждении;
* сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении;
* назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательном учреждении с описанием обязанностей
* (руководитель учреждения, куратор, ШМО);
* сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
* планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении.
	+ 1. Письменное согласие наставника на работу наставником.
		2. Письменное согласие наставляемого.
		3. Выплата наставнику за важность выполняемой работы.
		4. Приказ об утверждении Положения о Целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко».
		5. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

1.7. Структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников в МБДОУ «ДС №3 «Солнышко».

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

* 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 педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.
	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 образовательном учреждении;
* 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 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ**

# УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. Формы наставничества в образовательном учреждении могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательного учреждения – педагог». Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, 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 (педагогапрофессионала) 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 образовательного учреждения – педагог»***. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

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

3.1.3. Виды наставничества:

* ***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
* ***Наставничество в группе*** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
* ***Краткосрочное или целеполагающее наставничество*** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
* ***Реверсивное наставничество*** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и учебно- воспитательного процесса.
* ***Ситуационное наставничество*** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
* ***Скоростное наставничество*** – однократная встреча наставляемого

(наставляемых) с наставником более высокого уровня

(профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

* ***Традиционная форма наставничества* («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**IV. КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ**

# ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательном учреждении 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 Целевой модели наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

 4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

* **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
* **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;
* **наставников - педагогов**, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик 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 образовательном учреждении включают:
* подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
* разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
* оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
* изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
* координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
* осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности. 4.3. Материально-технические условия и ресурсы.
* Материально-технические условия и ресурсы образовательного учреждения могут включать:
* помещение для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
* доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
* средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
* другие материально-технические ресурсы.

**V. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ,**

**МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ**

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

* ***Материальное (денежное) стимулирование***предполагает возможность образовательным учреждением 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 молодежи из числа педагогов образовательного учреждения могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
* лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

**VI. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ**

# НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

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

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

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

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения «Об утверждении положения о Целевой модели наставничества педагогических работников в образовательном учреждении». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательного учреждения.

6.2.1. Руководитель образовательного учреждения:

* осуществляет общее руководство и контроль организации и реализации Целевой модели наставничества;
* издает локальные акты о внедрении и реализации Целевой модели наставничества, принимает Положение о Целевой модели наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;
* утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
* организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
* осуществляет организационное, учебно-методическое, материально- техническое, инфраструктурное обеспечение Целевой модели наставничества;
* способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
* создает условия по координации и мониторингу реализации Целевой модели наставничества.

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

6.2.2. Куратор реализации программ наставничества:

* назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;
* совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта
* образовательного учреждения /страницы, социальных сетей;
* своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* организовывает 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 образовательного учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая,
* правовая и пр.);
* фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);
* инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

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

**Подготовительный этап:**

* администрация образовательного учреждения проводит предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
* отбор наставников и наставляемых;
* подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
* разработка и утверждение приказом руководителем образовательного учреждения нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
* оформление договоров между 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 личностно значимой образовательной или воспитательной цели);
* определение ресурсов наставляемого;
* анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
* самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
* самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
* проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
* оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

**Реализационный этап:**

* организация и осуществление куратором наставничества в образовательном учреждении посредством реализации дорожной карты;
* сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

**Рефлексивно-аналитический этап:**

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

**Результативный этап:**

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

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

* Осуществляет контроль наличия дорожных карт внедрения Целевой модели наставничества, разработанные образовательным учреждением, 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 и организаций муниципалитета.

**VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И**

# НАСТАВЛЯЕМОГО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Права и обязанности наставника

7.1.1.Права наставника:

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

7.1.2. Обязанности наставника:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (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;
* рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

7.2.Права и обязанности наставляемого.

7.2.1. Права наставляемого:

* систематически повышать свой профессиональный уровень;
* участвовать в составлении персонализированной программы
* наставничества педагогических работников;
* обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
* вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательного учреждения;
* обращаться к куратору и руководителю образовательного учреждения с ходатайством о замене наставника.

7.2.2. Обязанности наставляемого:

* изучить нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
* реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
* выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
* совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей под руководством наставника;
* устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
* проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
* учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы.

**VIII. ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ) ВНЕДРЕНИЯ**

**ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ**

# РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

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 образовательного учреждения;
* цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

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

* 1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
	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.
	3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
* мониторинг эффективности реализации программы наставничества;
* мониторинг достижения показателей внедрения Целевой программы в учреждении

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 образовательного учреждения;
* личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
* качества изменений в освоении воспитанниками образовательной программы;
* динамики образовательных результатов с учетом эмоциональноличностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

9.5. По итогам проведения мониторинга:

* разрабатываются адресные рекомендации для участников программ наставничества;
* принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставников;
* проводится анализ эффективности принятых мер.

9.6. Результаты мониторинга направляются в методический центр наставничества, используются при составлении различных отчетов, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в образовательном учреждении.