

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 43«Улыбка» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества, на основании следующих нормативных актов:

-Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

-Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

-Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

-Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

-Методических рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;

-Положение о региональной системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организациях Республики Саха (Якутия).

[- Типовое положение о наставничестве в муниципальных образовательных учреждениях городского округа «город Якутск»](https://yaguo.ru/node/9704).

-Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

-[Концепции развития единой региональной методической службы в Республике Саха (Якутия), утвержденной приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 01.03.2021 г. №01-03/276;](http://iroipk-sakha.ru/wp-content/uploads/2021/08/%D0%9E%D0%B1-%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf)

-[Приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) «Об утверждении Положения и Комплекса мер (дорожной карты) по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Саха (Якутия)» от 23.07.2021 г. 01-03/1215](http://iroipk-sakha.ru/wp-content/uploads/2021/08/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7-%D0%BE%D0%B1-%D1%83%D1%82%D0%B2.%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%B8-%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0-%D0%BC%D0%B5%D1%80-%D0%A0%D0%A1%D0%9D%D0%9C%D0%A1-%D0%9F%D0%A0-%D0%B8-%D0%A3%D0%9A-%D0%A0%D0%A1%D0%AF.pdf).

-Приказа Управления образования администрации г. Якутска № 01-10/925 от 11 ноября 2021 года от «Об организации работы по внедрению «Целевой модели наставничества в образовательном пространстве города Якутска».

* 1. **Цель внедрения наставничества**: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБДОУ № 43
	2. **Задачи внедрения Целевой модели наставничества**:
* формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;
* выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
* подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
	1. Структура Целевой модели наставничества включает:
* нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
* финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
* формы наставничества в образовательных организациях;
* механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях;
* структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях;
* содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
	1. мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества. В Положении используются следующие понятия:

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

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

***Куратор***– сотрудник образовательной организации, учреждения 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.

***Координатор (оператор) внедрения Целевой модели***– специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

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

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

* 1. Срок реализации Целевой модели наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка» 2022–2024 гг.
	2. **Организационные основы наставничества**

1. Наставничество организуется на основании годового плана детского сада.

2. Руководство деятельностью наставников осуществляют:

 Старший воспитатель, специалисты, воспитатели групп,  в которых организуется наставничество.

3. Наставник подбирается из наиболее подготовленных воспитателей (или специалистов), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление об организации работы в едином образовательном пространстве ДОУ, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете.

5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года

6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

-педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

7. Замена наставника в случаях:

— увольнения наставника;

— перевода на другую работу подшефного или наставника;

— привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

— психологической несовместимости наставника и подшефного.

8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым воспитателем (или других  педагогических работником ) в период наставничества.

9. За успешную работу наставник отмечается по действующей в детском саду системе поощрения.

**Обязанности молодого специалиста**

1. В период наставничества молодой специалист обязан:

— изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности;

— выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

— постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

— учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

— совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

— периодически отчитываться о своей работе перед наставником и старшим воспитателем.

**Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

— вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

— защищать профессиональную честь и достоинство;

— знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

— посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

— повышать квалификацию удобным для себя способом.

**Руководство работой наставника**

1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

2. Старший воспитатель по работе обязан:

— создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

— организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

— изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

— определить меры поощрения наставников.

**Документы, регламентирующие наставничество**

 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

— настоящее Положение;

— планы работы наставников;

— протоколы заседаний группы наставников, на которых рассматривались вопросы наставничества;

— методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;

— переписка по вопросам деятельности наставников.

* + 1. **Нормативное обеспечение целевой модели наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»**
	1. Процесс наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка» регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.
	2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:
* основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
* сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
* назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
* сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
* планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.
	1. Письменное согласие наставника на работу наставником.
	2. Письменное согласие наставляемого.
	3. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6 Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации).

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

* + 1. **Финансово-экономические условия внедрения целевой модели наставничества**
	1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.
	2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.
	3. 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 (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.
	1. Лучшие наставники молодежи из числа работников образовательных организаций 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».

* + 1. **Формы наставничества МБДОУ № 43 «Улыбка»**

4.1. В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1. «педагог – педагог»,
2. «руководитель образовательной организации – педагог»,

4.2 Форма наставничества *«педагог–педагог»* применяется в МБДОУ

№ 43 «Улыбка». 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 образовательной организации.

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.
	1. Форма наставничества *«руководитель образовательной организации – педагог»*

В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

* 1. **Виды наставничества:**
	2. *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.
	3. *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
	4. *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.
	5. *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.
	6. *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.
	7. *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»).
	8. *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.
		1. **Механизм реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях**
	9. **Целевая модель** наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка» реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.
	10. **Подготовительный этап:**
		+ администрацией образовательной организации проводится 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 Целевой модели наставничества
		+ оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
		+ обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой.
		+ потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.
	11. **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;
		+ конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
		+ оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).
	12. **Реализационный этап:**
		+ организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
		+ сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.
	13. **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 отчета о реализации программы сопровождения.
	14. **Результативный этап:**
		+ наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
		+ наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.
		1. **Структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников в МБДОУ № 43 «Улыбка»**
	15. Управление Целевой моделью наставничества в МБДОУ № 43

«Улыбка» осуществляется Администрацией детского сада.

* 1. Функции Администрации МБДОУ № 43 «Улыбка»
		+ организует внедрение Целевой модели наставничества в детском саду;
		+ назначает координатора наставнических программ;
		+ координирует и согласовывает разработку внедрения дорожной карты в МБДОУ № 43 «Улыбка»,
		+ организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»
		+ обеспечивает развитие инфраструктурных, материально- технических ресурсов и кадрового потенциала
		+ содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
		+ обеспечивает достижение целевых показателей результатов внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»
		+ контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»
	2. Координатор, выполняет следующие функции:
		+ организует методическую, консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения Целевой модели наставничества;
		+ содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
		+ содействует привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
		+ проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»;
		+ ведет по установленной форме следующие базы данных наставников из числа педагогов; наставников из числа предприятий и других организаций,
		+ осуществляет мониторинг реализации Целевой модели наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»,
		+ выявляет лучшие практики наставничества, способствует их диссеминации, в том числе посредством размещения на сайте МБДОУ

№ 4 «Улыбка» , социальных сетях.

* 1. Функции Администрации МБДОУ № 43 «Улыбка» осуществляющего внедрение Целевой модели наставничества:
		+ разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников;
		+ формирует и реализует программы наставничества;
		+ формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
		+ назначает куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБДОУ № 43 «Улыбка»;
		+ обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
		+ осуществляет персонифицированный учет (создает базы) молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
		+ проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
		+ обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
		+ содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
	2. Куратор наставнических программ назначается решением заведующего МБДОУ № 43 «Улыбка» планирующего внедрить Целевую модель наставничества старшего воспитателя или из числа других педагогических работников.
		1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:
		+ организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
		+ проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
		+ осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
		+ контролирует ход реализации программ наставничества;
		+ своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
		+ организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
		+ осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
		+ осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
		+ принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;
		+ организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.
		1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**
	3. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.
	4. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.
	5. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.
	1. 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.
	2. 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.
	3. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **2022 г.** | **2023 г.** | **2024 г.** |
|  | Доля педагогов, молодых специалистов, образовательной организации вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 10% | 20% | 30% |
|  | Уровень удовлетворенностинаставляемых участием в программах наставничества, % | 60 | 70 | 80 |
|  | Уровень удовлетворенности наставников участием впрограммах наставничества, % | 60 | 70 | 80 |