



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
Белгородской области
ПРИКАЗ

«11» февраля 2023 г.

№ 566

Об организации деятельности
по внедрению модели
наставничества в системе
дошкольного образования
Белгородской области

В соответствии с годовым планом работы министерства образования Белгородской области, в целях совершенствования организационных механизмов повышения профессионального уровня, поощрения и распространения опыта лучших педагогических работников системы дошкольного образования Белгородской области **п р и к а з ы в а ю** :

1. Утвердить модель формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (приложение 1).

2. Утвердить положение о внедрении модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (приложение 2).

3. Утвердить примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Белгородской области, реализующих образовательные программы дошкольного образования (приложение 3).

4. Утвердить состав региональной рабочей группы по внедрению модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (приложение 4).

5. Руководителям муниципальных органов управления образованием организовать деятельность по внедрению модели наставничества в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования, с учетом вышеуказанных нормативных документов.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области Клименченко Е.Н.

Заместитель Губернатора
Белгородской области –
министр образования
Белгородской области

А.В. Милёхин

Приложение 1
к приказу министерства образования
Белгородской области
от «11» сентября 2024 г. № 566

**Описание модели
формирования наставничества в системе дошкольного образования
Белгородской области**

Введение

Модель формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее - Модель) разработана на основе методических рекомендаций Академии Минпросвещения России (2021 г.) по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Целью Модели является создание единого пространства для формирования института наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области, реализации общих целей, задач и принципов наставничества на всех уровнях: региональном, муниципальном, институциональном.

Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Актуальность разработки Модели

В условиях модернизации системы Российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала. Несмотря на имеющийся опыт развития традиционного наставничества в системе образования, в настоящее время происходит «ребрендинг» этого понятия, его вывод на качественно новый уровень с учетом актуальных потребностей, современных условий и запросов профессионального сообщества.

Кроме того, анализ текущей ситуации позволяет определить ряд типичных затруднений и противоречий, определяемых на уровне кадровой политики руководителей ДОО:

– наличие достаточно высокого уровня текучести кадров в период формирования педагогического коллектива новой дошкольной образовательной организации, а также детского сада, открывающегося после капитального ремонта, в котором под руководством заведующего проводятся мероприятия по восстановлению кадрового состава дошкольной образовательной организации;

– активное внедрение цифровых образовательных технологий, инновационных программ, использование высокотехнологичных электронных средств обучения (мультстудии, интерактивные полы, столы, панели и др.) и небольшая доля молодых (до 35 лет) педагогов (в 2022 году - 24,4%), наиболее расположенных к активному их освоению, в общем профессиональном составе;

– сложности в формировании института наставничества в малокомплектном детском саду (до 3 групп) и структурном подразделении общеобразовательной организации.

Система наставничества в ДОО **необходима** при наличии в организации педагогов, нуждающихся в наставнике, а именно:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва (например, после отпуска по уходу за ребенком);
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в освоении цифровых навыков, ИКТ-компетенций, инновационных программ, технологий и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в ДОО.

Характерными **особенностями системы наставничества** являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- лично ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах муниципалитета, региона, страны;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников РФ, единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством реализации, внедрения разнообразных форм и видов наставничества.

Основные понятия Модели

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, а также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и совершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается планируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного

непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Программа наставничества (ПН, персонализированная программа наставничества) – краткосрочная персонализированная программа (от 3 мес. до 1 года), создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых. Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Куратор – сотрудник образовательной организации, другой организации (при сетевой форме реализации наставничества), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества. В первую очередь куратором может выступать старший воспитатель.

Общественный совет наставников/методическое объединение наставников – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников в целях осуществления оперативного руководства наставнической деятельностью на уровне муниципального образования, методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. При наличии достаточного числа наставников в образовательной организации методическое объединение/совет наставников может создаваться на уровне образовательной организации. В этом случае на уровне муниципалитета может быть создан Общественный совет наставников.

Муниципальный реестр наставников – перечень педагогов, имеющих подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрирующих образцы лучших практик профессионального взаимодействия с коллегами.

Региональный реестр наставников – перечень педагогов, имеющих подтвержденные на региональном уровне результаты педагогической деятельности, в том числе победители (призеры) региональных конкурсов (региональных этапов всероссийских конкурсов) профессионального мастерства.

Региональная рабочая группа по внедрению модели наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее – региональная рабочая группа по наставничеству) – общественно профессиональный орган, осуществляющий организационно-методическое руководство наставнической деятельностью на уровне региона, координацию деятельности всех субъектов Модели.

Описание механизма действия модели.

Модель представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов ее реализации.

На уровне образовательной организации:

– проводится анализ состава педагогического коллектива на наличие педагогических работников, нуждающихся в наставнике, и опытных педагогов,

имеющих профессиональные компетенции для осуществления наставнической деятельности;

- при наличии потребности в формировании системы наставничества в ДОО разрабатываются и утверждаются приказами: положение о системе наставничества на основе примерного, дорожная карта по его реализации, наставнические пары/группы (с письменного согласия их участников), вносятся изменения в действующие локальные акты ДОО (коллективный договор, положение об оплате труда и др.);

- при отсутствии необходимого числа наставников, обладающих соответствующими компетенциями, руководитель ДОО или педагог, назначенный куратором, обращается в Общественный совет наставников/муниципальное методическое объединение наставников за оказанием содействия в разработке и реализации персонализированных программ наставничества посредством сетевого взаимодействия;

- результаты реализации персонализированных программ наставничества (отчеты наставников) представляются на заседании Общественного совета/методического объединения/совета наставников (информация о выполнении запланированных в персонализированной программе наставничества мероприятий, оценка их результативности: закрепление молодого специалиста на рабочем месте, повышение уровня квалификации (в том числе успешное прохождение аттестации наставляемым педагогом), участие наставляемого (или вместе с наставником) в проектах, конференциях, конкурсах по направлениям наставнической деятельности и др.).

В каждом муниципальном образовании на основании региональной модели проводится оценка кадровых и организационно-управленческих условий развития наставничества:

- создается Общественный совет наставников/муниципальное методическое объединение, утверждается положение, план деятельности на год;

- определяются ДОО, в которых возможно формирование самостоятельной институциональной системы наставничества (разрабатывается положение о системе наставничества и дорожная карта по его реализации);

- определяются ДОО, не имеющие необходимых условий для формирования самостоятельной институциональной системы наставничества и нуждающихся в наставничестве посредством сетевого взаимодействия, для каждой ДОО определяется куратор из муниципального методического объединения/совета наставников;

- на основе критериев формируется муниципальный реестр наставников для их включения в наставническую деятельность на межмуниципальном /региональном уровне в рамках сетевого взаимодействия;

- определяются муниципальные ресурсные площадки для оказания методической помощи по организации наставничества;

- заключаются соглашения с социальными партнерами в целях создания условий для осуществления наставнической деятельности;

- организуется проведение муниципального этапа конкурса на лучшего наставника;

- осуществляется деятельность по сопровождению педагогов для аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник» и освоению дополнительных профессиональных программ для наставников;

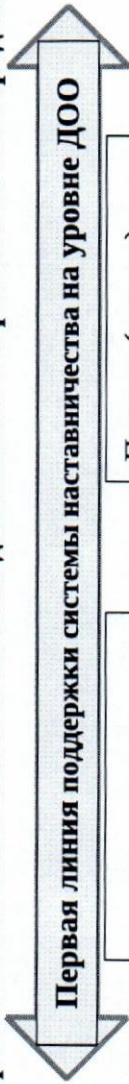
– осуществляется взаимодействие с региональной рабочей группой по наставничеству в рамках реализации модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области.

На региональном уровне создаются необходимые организационные, нормативные правовые и методические условия:

- создается региональная рабочая группа по наставничеству;
- разрабатывается положение по организации наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области;
- определяются критерии оценки эффективности функционирования модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области на институциональном, муниципальном, региональном уровнях и осуществляется соответствующий мониторинг (по уровням);
- определяется пул дошкольных образовательных организаций, имеющих подтвержденные результаты деятельности по актуальным направлениям развития дошкольного образования, для отработки эффективных моделей (видов, форм организации) наставничества и организуется их деятельность;
- организуется тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников дошкольных образовательных организаций на уровне Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ОГАОУ ДПО «БелИРО», аттестация педагогов на квалификационную категорию «педагог-наставник» и освоение дополнительных профессиональных программ по направлению наставничества;
- разрабатывается положение о проведении регионального конкурса на лучшего наставника для определения лучших педагогов-наставников и внесения их в региональный реестр (банк данных) лучших наставников ДОО;
- организуется сбор, анализ и распространение лучших практик наставничества в рамках проведения ежегодной научно-практической конференции «Современные проблемы дошкольного и начального общего образования» (ОГАОУ ДПО «БелИРО»);
- организуется взаимодействие с БРО Общероссийского Профсоюза образования, БРО «Созвездие Белогорья» Всероссийского клуба «Воспитатель года - «Созвездие» в целях информационной поддержки деятельности по направлению наставничества и повышения статуса педагогического работника дошкольного образования;
- осуществляется информационная поддержка наставнической деятельности через официальные сайты МОУО, министерства образования Белгородской области, социальные сети, мессенджеры и др.

МОДЕЛЬ

формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области



Педагог (группа)-
наставляемый (-ые)

Руководитель ДОО:

- анализ кадрового состава: потребность в наставничестве, наличие наставников;
- определение материально-технических условий и ресурсов;
- определение финансово-экономических и мотивирующих и стимулирующих условий;
- утверждение/корректировка локальных актов ДОО;
- утверждение куратора ПН, положения о системе наставничества, закрепление наставнических пар/групп;
- заключение договора о сетевом взаимодействии по наставничеству.

Педагог-наставник

Куратор программ наставничества ДОО (ПН):

- создание организационно-методических и организационно-педагогических условий (разработка Положения о системе наставничества, подбор методических материалов, организация обучения наставников по программам ПК);
- формирование наставнических пар/групп;
- сопровождение разработки и реализации ПН, мониторинг их эффективности;
- взаимодействие с муниципальным Общественным советом наставников/муниципальным методическим объединением.

Вторая линия поддержки системы наставничества на уровне муниципального образования

Кадровые условия:

- создание Общественного совета наставников (ММО), утверждение положения, плана деятельности (ежегодно);
- определение перечня ДОО с самостоятельной системой наставничества;
- определение перечня ДОО, нуждающихся в поддержке наставничества на уровне МО;
- создание муниципального реестра (банка данных) наставников;
- создание муниципальной (ых) ресурсной (ых) площадки (ок) для оказания методической помощи по организации наставничества.

Организационно-методические условия:

- заключение соглашений о взаимодействии в рамках реализации муниципальной системы наставничества (ОГАОУ ДПО «БелиРО» и др.);
- формирование муниципальной заявки на ПК наставников;
- определение путей взаимодействия с региональной рабочей группой по наставничеству;
- организация и проведение муниципального этапа конкурса на лучшего наставника;
- сопровождение аттестации педагогов на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Третья линия поддержки системы наставничества на уровне Белгородской области

Кадровые условия:

- создание региональной рабочей группы по наставничеству;
- определение ДОО-ресурсных площадок по актуальным направлениям развития дошкольного образования;
- создание регионального реестра (банка данных) наставников;
- взаимодействие с общественными организациями (Общероссийский Профсоюз образования, БРО «Созвездие Белогобья» и др.).

Организационно-методические условия:

- разработка регионального положения о наставничестве;
- организация тьюторского сопровождения ИОМ педагогов, аттестации на категорию «педагог-наставник», ПК наставников;
- организация и проведение регионального конкурса на лучшего наставника;
- обобщение и распространение лучших практик наставничества.

**Положение
о внедрении модели формирования наставничества в системе дошкольного
образования Белгородской области**

I. Общие положения

1. Настоящее положение раскрывает содержание и механизмы реализации модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее – модель формирования наставничества).

1.2. Положение разработано на основе следующих нормативных правовых и методических документов:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.02.2023 г. № 399-р «Об утверждении плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- постановление Правительства Белгородской области от 25.12.2023 г. № 799-пп «Развитие образования Белгородской области»;
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования (от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657).

1.3. **Методологической основой** внедрения модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области (далее – модель формирования наставничества) является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы постдипломного педагогического образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающих работу с молодыми (начинающими) специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

II. Основные направления, цели, задачи, принципы внедрения модели формирования наставничества

2.1. Реализация модели формирования наставничества осуществляется по трем основным **направлениями**:

- наставничество в системе «педагог-педагог», предполагающее осуществление наставником реализации персонализированной программы наставничества с наставляемым;

- наставничество в системе «педагог-группа», предполагающее осуществление наставником реализации персонализированной программы наставничества с группой наставляемых;

- наставничество в системе «организация-педагог», осуществляемое с использованием методического потенциала ДОО – ресурсных площадок по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области.

2.2. **Целью** внедрения модели формирования наставничества является создание правовых, организационно-педагогических, методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в системе дошкольного образования для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – ДОО), самореализации и закрепления в профессии молодых (начинающих) педагогов; повышение профессионального статуса педагогических работников ДОО.

2.3. **Задачи** внедрения модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества (региональной, муниципальной, институциональной), взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ДОО;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.4. Модель формирования наставничества основывается на следующих **принципах**:

- **принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов** предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- **принцип индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- **принцип вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию модели формирования наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

III. Субъекты модели формирования наставничества

3.1 В соответствии с моделью формирования наставничества ее субъектами являются:

3.1.1. Региональная рабочая группа по внедрению модели формирования наставничества, деятельность которой предполагает:

- разработку и утверждение необходимых нормативных правовых документов для эффективного внедрения модели формирования наставничества;
- определение критериев эффективности функционирования модели формирования наставничества и проведение указанной оценки;
- определение пула ДОО, имеющих подтвержденные результаты деятельности по актуальным направлениям развития дошкольного образования, для утверждения их в статусе «региональная ресурсная площадка», оценку результативности их деятельности;
- разработку регионального плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению модели формирования наставничества и мониторинг ее реализацией;
- информационную поддержку внедрения модели формирования наставничества;
- взаимодействие с БРО Общероссийского Профсоюза образования, БРО «Созвездие Белогорья» Всероссийского клуба «Воспитатель года - «Созвездие» и другими общественно-профессиональными организациями, союзами и ассоциациями в целях информационной поддержки наставничества и повышения статуса педагогического работника ДОО.

3.1.2. ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования» осуществляет:

- информационно-методическое сопровождение реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;
- тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов ДОО (в рамках дополнительного профессионального образования);
- сопровождение аттестации педагогов на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- организацию и проведение методических мероприятий для педагогических работников, управленческих кадров, ресурсных площадок по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области;
- организацию деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;
- обеспечение разработки и внедрения нового содержания дошкольного образования, инновационных педагогических технологий;
- участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода внедрения модели формирования наставничества;
- формирование банка лучших практик наставничества педагогических работников ДОО;
- обобщение и распространение лучших практик наставничества в ДОО;

- создание регионального реестра (банка данных) наставников ДОО;
- организация и проведение регионального конкурса на лучшего наставника;
- осуществление информационной поддержки наставнической деятельности.

3.1.3. Муниципальные Общественные советы (методические объединения) наставников, муниципальные методические службы:

- оказывают методическую помощь ДОО при разработке локальных актов и иных документов ДОО в сфере наставничества;
- оказывают методическую помощь ДОО в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОО;
- оказывают содействие в создании условий для реализации персонализированных программ наставничества в сетевой форме, а также с привлечением ресурсных площадок по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области;
- осуществляют организацию и проведение муниципального этапа регионального конкурса на лучшего наставника, подготовку его победителя для участия в региональном этапе конкурса;
- участвуют в оценке эффективности внедрения модели формирования наставничества на муниципальном уровне;
- организуют сопровождение процесса подготовки к аттестации педагогов ДОО на квалификационную категорию «педагог-наставник».

3.1.5. Ресурсные площадки по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования Белгородской области:

- участвуют в реализации персонализированных программ наставничества по направлению деятельности;
- осуществляют разработку инновационных программ, технологий и методов дошкольного образования по направлению деятельности;
- осуществляют методическое сопровождение освоения педагогами ДОО инновационных программ, технологий и методов дошкольного образования по направлению деятельности;
- участвуют в повышении квалификации педагогов ДОО по направлению деятельности;
- участвуют в формировании имиджа региональной системы дошкольного образования на региональном и федеральном уровне;
- создают информационную образовательную среду по направлению деятельности (банк данных АПО, лучших практик, педагогов-новаторов, интерактивных образовательных ресурсов и др.).

3.1.6. Дошкольные образовательные организации Белгородской области, реализующие механизм наставничества:

- разрабатывают на уровне ДОО необходимые локальные акты для организации наставничества в ДОО;
- взаимодействуют со всеми субъектами модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области в соответствии с их функционалом;
- обобщают лучшие практики наставничества и представляют их в муниципальный Общественный совет/методическое объединение наставников;
- предоставляют (по запросу) статистические и аналитические данные о результатах наставнической деятельности в ДОО;
- принимают участие в оценке эффективности внедрения модели формирования наставничества на институциональном уровне.

3.1.7. Педагогические работники ДОО:

- иницируют свое участие в реализации модели формирования наставничества на уровне педагогических работников дошкольных образовательных организаций Белгородской области (в качестве наставников или наставляемых);
- взаимодействуют с субъектами наставничества в целях повышения профессионального мастерства;
- проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник».

IV. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения модели формирования наставничества

4.1. Внедрение модели формирования наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов ДОО.

4.2. В результате внедрения и реализации модели наставничества будет создана эффективная наставническая среда, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников ДОО;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- появление и увеличение численности педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- рост количества ДОО, в которых созданы условия для наставничества;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации;
- повышение уровня методического сопровождения системы наставничества в ДОО;
- создание цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;
- создание условий для обмена инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- повышение социального статуса педагога и имиджа региональной системы дошкольного образования.

Приложение 3
к приказу министерства образования
Белгородской области
от «14» сентября 2024 г. № 566

**Примерное положение
о системе наставничества педагогических работников в образовательных
организациях Белгородской области, реализующих образовательные программы
дошкольного образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение о системе наставничества в педагогических работников в образовательных организациях Белгородской области, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее - Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Положение разработано на основе следующих нормативных правовых и методических документов:

– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.02.2023 г. №399-р «Об утверждении плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

– постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– постановление Правительства Белгородской области от 25.12.2023 г. №799-пп «Развитие образования Белгородской области»;

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования (от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657).

1.3. В положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в дошкольной образовательной организации (далее - ДОО).

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

Куратор – сотрудник ДОО, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества. В первую очередь куратором может быть старший воспитатель.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – 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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников в ДОО являются:

1) принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне ДОО;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации персонализированной программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативной правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности, личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к ведению практик наставничества, его результатам выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу в ДОО. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель ДОО в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и их замены в случае отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

2.1. **Цель** системы наставничества педагогических работников в ДОО – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

2.2. **Задачи** системы наставничества педагогических работников в ДОО:

- содействовать развитию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ДОО, муниципальных и региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на институциональном, муниципальном, межмуниципальном, региональном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных технологий путем внедрения разнообразных, форм и видов наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом детского сада, а также в преодолении профессиональных затруднений, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога/группы педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В ДОО могут применяться следующие формы наставничества по отношению к наставляемому или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель ДОО – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог». Выбор формы наставничества зависит от:

- цели персонализированной программы наставничества;
- имеющихся профессиональных затруднений наставляемого;
- запроса наставляемого;
- имеющихся кадровых ресурсов.

2.3.1. Форма наставничества «Педагог-педагог» предполагает реализацию целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

В указанной форме наставничества могут использоваться следующие модели взаимодействия:

- опытный педагог – начинающий специалист;
- лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации;
- педагог-новатор – консервативный педагог.

2.3.2. Форма наставничества «Руководитель образовательной организации – педагог» предполагает реализацию целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары: «руководитель ДОО – педагог», цель которой – совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем ДОО посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Задачи формы наставничества:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ДОО и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов внутри ДОО, а также путем использования ресурсов муниципального образования и региона.

2.3.3. Форма наставничества «Работодатель – студент педагогического ВУЗа/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»).

Указанная форма наставничества используется для студента-педагога, проходящего педагогическую практику в ДОО. Для ее реализации разрабатывается индивидуальная программа прохождения практики студента (совместно с педагогическим вузом или колледжем).

Индивидуальная программа прохождения практики предусматривает:

- параллельное освоение студентом теоретического содержания будущей профессии в ВУЗе/колледже и практических форм и методов работы с детьми;
- участие студента в подготовке праздников, развлечений, знакомство с методикой проведения различных форм работы с детьми и родителями;

– реализацию проектов, исследований, курсовых работ на материалах дошкольной образовательной организации - базы педагогической практики.

2.3.4. «Педагог ВУЗа/колледжа – молодой педагог ДОО» – форма наставничества, осуществляемая в тесном контакте педагогов и методистов вуза/колледжа с педагогом-наставником из образовательной организации, в которой начинает свою трудовую деятельность молодой педагог. Цель формы наставничества – успешная адаптация молодого специалиста в профессиональной деятельности с учетом его личностных особенностей, социальных и профессиональных запросов; повышение ответственности образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования за качество подготовки специалистов.

2.4. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

2.5. Виды наставничества.

2.5.1. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

Виртуальное наставничество обеспечивает постоянное профессиональное и творческое развитие, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным в условиях отсутствия наставников в ДОО по отдельным профессиональным дефицитам педагогов, а также в ДОО с небольшой численностью педагогических работников (малокомплектный детский сад от 1 до 3 групп).

Указанный вид наставничества наиболее приемлем для следующих должностей педагогических работников: учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог.

2.5.2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

2.5.3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый в заранее отведенное время (между встречами) выполняет определенные практические задания и представляет результаты наставнику для оценки и анализа во время очередной встречи по графику (супервизия).

2.5.4. Реверсивное наставничество – вид наставничества, в ходе которого может осуществляться взаимный обмен профессиональными умениями (педагогическими технологиями, методиками и др.) и опытом их реализации (взаимообучение). В ходе реализации данного вида наставничества педагоги в наставнической паре одновременно выполняют роль и наставника и наставляемого.

2.5.5. Ситуационное наставничество – вид наставничества, предполагающий оказание помощи наставляемому по мере поступления от него запросов. Наставничество представляет собой немедленное реагирование на сложную ситуацию (затруднение) наставляемого.

2.5.6. 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. Цель указанного вида

наставничества: налаживание отношений в профессиональной паре «наставник-наставляемый» («равный-равному»).

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

3. Организация системы наставничества

3.1. Исходя из наличия потребности педагогов, выявленной в ходе анализа кадрового состава, анкетирования в организации наставничества определяется механизм указанной деятельности.

3.2. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». Кроме того вносятся изменения в другие локальные акты ДОО (коллективный договор, положение об оплате труда и др.).

3.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя ДОО.

3.4. В случае отсутствия необходимых наставников руководитель ДОО подбирает необходимых педагогов в муниципальном реестре (банк данных) педагогов-наставников и обращается в Общественный совет наставников (муниципальное методическое объединение) за оказанием содействия в организации наставничества с использованием сетевой формы реализации персонализированной программы наставничества или организации наставничества с использованием виртуального (дистанционного) вида наставничества.

3.5. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОО;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОО;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) (примерная дорожная карта представлена в приложении к настоящему положению) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в ДОО (создание материально-технических условий и ресурсов, финансово-экономических, мотивирующих и стимулирующих условий и др.);
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

– определяет меры (механизмы) поддержки и стимулирования наставнической деятельности.

3.6. Куратор реализации персонализированных программ наставничества:

– назначается руководителем ДОО из числа старших воспитателей или других опытных педагогов;

– предлагает руководителю ДОО для утверждения своевременно (не менее одного раза в год), актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, имеющих потребность в помощи наставников;

– предлагает руководителю ДОО для утверждения состав методического объединения наставников ДОО (при наличии необходимых кадровых условий);

– разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДОО;

– ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

– формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с МО наставников или отдельными педагогами-наставниками;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной и региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

– сопровождает опытных педагогов, претендующих на получение квалификационной категории «педагог – наставник», в период подготовки и прохождения аттестации;

– курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ДОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.7. Методическое объединение наставников (при его наличии в ДОО):

– совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методическом сопровождении в сфере наставничества педагогических работников в ДОО;

– ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

– помогает подбирать пары/группы наставников и наставляемых;

– участвует в разработке и апробации (типовых) персонализированных программ наставничества;

– принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм и видов наставничества педагогических работников;

– осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

– осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в ДОО;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества в ДОО;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем ДОО, куратором реализации персонализированных программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении наставничества в ДОО;
- взаимодействует с Общественным советом/муниципальным методическим объединением наставников.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДОО 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 ДОО с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществить мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми субъектами модели наставничества в ДОО, структурами осуществляющими работу с наставляемыми по персонализированной программе наставничества (психологическая служба, методическое объединение наставников, в том числе муниципальное, Общественный совет наставников и др.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива ДОО, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение наставляемых к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижа педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых /начинающих педагогов различных уровней (конкурсы профессионального мастерства, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества;
- обращаться к куратору и руководителю ДОО с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать в части касающейся и принимать участие в мероприятиях 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;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в профессиональной деятельности;
- перенимать у наставника передовые инновационные методы и формы реализации образовательной программы дошкольного образования, конструктивно строить взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования наставнических пар/групп

6.1. Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого/наставляемых;
- у наставнической пары/группы должен складываться взаимные интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках персонализированной программы наставничества.

6.2. В формировании наставнических пар/групп могут принимать члены методического объединения наставников ДОО (при его наличии), а также психологическая служба ДОО.

6.3. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов-наставляемых пары/группы утверждаются приказом руководителя ДОО.

6.4. В процессе реализации персонализированных программ наставничества состав наставнических пар/групп может меняться как по инициативе наставника, так и по инициативе наставляемых (в соответствии с закрепленными в настоящем положении правами, пп. 4.1, 5.1.). В данном случае приказ вносятся соответствующие изменения.

7. Завершение персонализированной программы наставничества и оценка ее эффективности

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (объективным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества возможно по обоюдному согласию ее участников под руководством куратора с указанием объективных причин.

7.3. Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий из 2 этапов:

7.3.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества осуществляется по следующим показателям:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных проектов совместно с наставляемым/группой наставляемых;
- социально-профессиональная активность наставляемого.

7.3.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников осуществляется по следующим показателям:

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.4. Мониторинг проводится куратором при участии наставников и наставляемых, а также с привлечением психологической службы ДОО.

7.5. По итогам оценки готовится информационно-аналитическая справка, которая может быть представлена на методическом объединении наставников (муниципальном или ДОО), Общественном совете наставников. В заключительной части справки могут быть даны рекомендации по представлению результатов реализации персонализированной программы наставничества в качестве лучшей практики на муниципальный/региональный уровень.

8. Обобщение и распространение лучших практик наставничества

8.1. Деятельность ДОО по реализации системы (целевой модели) наставничества может быть представлена на сайте образовательной организации, странице ДОО в социальных сетях и др. Представляемые сведения могут содержать:

- описание направлений наставничества, созданных для их реализации условий;
- профессиональные сведения о наставниках (в том числе профессиональные страницы педагогов);

– нормативные правовые и методические документы по реализации системы (целевой модели) наставничества федерального, регионального, муниципального, институционального уровней.

8.2. В процессе реализации персонализированных программ наставничества куратор вместе с руководителем ДОО отбирают лучшие практики наставничества для их представления на ежегодной региональной научно-практической конференции «Современные проблемы дошкольного и начального общего образования», организуемой ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

8.3. В ходе реализации системы (целевой модели) наставничества в ДОО выявляются лучшие педагоги-наставники и по решению педагогического совета ДОО (методического объединения наставников ДОО) их кандидатуры представляются для участия в муниципальном этапе регионального конкурса на лучшего наставника.

8.4. По решению педагогического совета (методического объединения наставников ДОО) лучшие наставники предлагаются для внесения в муниципальный (региональный) реестр (банк данных) лучших наставников.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения руководителем ДОО и действует бессрочно.

9.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальными актами ДОО.

Приложение
к примерному положению
о системе наставничества педагогических
работников в дошкольных образовательных
организациях Белгородской области

Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации
Положения о системе наставничества педагогических работников в ДОО

№	Наименование этапа	Содержание деятельности
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Разработка и утверждение локальных актов ДОО: – Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ДОО (приложение 1 – Положение о системе наставничества педагогических работников в ДОО, приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества в ДОО); Внесение изменений в действующие локальные акты (коллективный договор, положение об оплате труда и др.); – Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
2.	Формирование банка наставляемых	– подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в ДОО наставляемых. 1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников (формирование предложений для включения педагогов в муниципальный банк (реестр) наставников)	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в ДОО, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников (предложений в муниципальный банк), обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников (в том числе муниципального) для конкретной персонализированной программы наставничества педагогов/группы педагогов. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: – подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; – проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) Формирование наставнических пар/групп. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы

- 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
6. Завершение персонализированных программ наставничества
- 1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);
- 2) Проведение итоговой конференции/семинара/участие в заседании муниципального Общественного совета (МО);
- 3) Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества (участие в мероприятии муниципального уровня); пополнение методической копилки педагогических практик наставничества
7. Информационная поддержка системы наставничества
- Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.

Приложение 4
к приказу министерства образования
Белгородской области
от «11» февраля 2024 г. № 566

Состав
региональной рабочей группы по внедрению модели наставничества в системе
дошкольного образования Белгородской области

№ п/п	ФИО	Должность
1.	Глазунова Наталья Александровна	Начальник отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области, руководитель рабочей группы
2.	Аргунова Наталья Николаевна	Заместитель начальника отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области
3.	Пищулова Виктория Юрьевна	Консультант отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области
4.	Бондаренко Ирина Анатольевна	Консультант отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области
5.	Серых Лариса Викторовна	Заведующий кафедрой дошкольного и начального общего образования ОГАОУ ДПО «БелИРО»
6.	Махова Галина Александровна	Старший методист центра воспитания ОГАОУ ДПО «БелИРО»
7.	Озерова Наталья Евгеньевна	Методист центра непрерывного повышения профессионального мастерства ОГАОУ ДПО «БелИРО»
8.	Полякова Наталья Владимировна	Методист МБУ «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области
9.	Богомоллова Юлия Александровна	Заместитель директора МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»
10.	Беседина Татьяна Павловна	Заведующий МДОУ «Детский сад № 32 с. Стрелецкое Белгородского района Белгородской области»
11.	Панькова Марина Витальевна	Старший воспитатель МБДОУ детского сада комбинированного вида № 17 «Салют» г. Белгорода
12.	Мальцева Юлия Васильевна	Старший воспитатель МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области»
13.	Твердохлеб Светлана Юрьевна	Главный специалист управления образования администрации Белгородского района
14.	Чубарова Ирина Анатольевна	Старший воспитатель МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 30 «Росинка» города Губкина Белгородской области»
15.	Конашенко Людмила Анатольевна	Заведующий МДОУ «Детский сад № 4 «Калинка» комбинированного вида» г. Валуйки Белгородской области

ЛИСТ РАССЫЛКИ ПРАВОВОГО АКТА
 министерства образования области
Об организации деятельности по внедрению модели наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области

от «14» февраля 2024 года № 566
 (заполняет работник отдела делопроизводства)

Адресаты, которым необходимо направить копию документа	Способ рассылки	Экз.
	СЭД/ЭП	
Структурные подразделения департамента		
Начальник департамента образовательной политики (Клименченко Е.Н.)		1
Отдел дошкольного образования		1
Учреждения в сфере образования		
ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»		1
Общеобразовательные учреждения		
Школы-интернаты		
ГБОУ «Белгородская коррекционная общеобразовательная школа – интернат № 23»		1
ГБОУ «Валуйская общеобразовательная школа-интернат»		1
ГБОУ «Корочанская школа-интернат»		1
ГБОУ «Новооскольская специальная общеобразовательная школа-интернат»		1
Опорные школы		
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»		1
ОГБОУ «Чернянская СОШ №4»		1
ОГБОУ «Пролетарская СОШ №1»		1
ОГАОУ «ОК «Алгоритм Успеха»		1
Управления образованием муниципальных районов и городских округов		
Управление образования администрации Алексеевского района		1
Управление образования администрации Белгородского района		1
Управление образования администрации Борисовского района		1
Управление образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район»		1
Управление образования администрации Вейделевского района		1
Управление образования администрации муниципального района «Волоконовский район»		1
Управление образования администрации Губкинского городского округа		1
Управление образования администрации Грайворонского района		1
Управление образования администрации муниципального района «Ивнянский район»		1
Управление образования администрации муниципального района «Корочанский район»		1
Отдел образования администрации Красненского района		1
Отдел образования администрации Красногвардейского района		1
Управление образования администрации Краснояружского района		1
Управление образования администрации Новооскольского района		1
Управление образования администрации Прохоровского района		1
Управление образования администрации Ракитянского района		1
Управление образования администрации муниципального района «Ровеньский район»		1
Управление образования администрации Старооскольского городского округа Белгородской области		1
Управление образования администрации Чернянского района		1
Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Шебекинского района Белгородской области»		1
Управление образования администрации муниципального района «Яковлевский район»		1
Управление образования администрации г.Белгорода		1
Ответственный за составление листа рассылки:  Аргунова Наталия Николаевна (4722) 32-81-56, 15.11.2023 г.		
(подпись, ФИО (полностью), телефон, дата)		