



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
Белгородской области  
ПРИКАЗ**

*11.06.2023* 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. Милехин**



Приложение 1  
к приказу министерства образования  
Белгородской области  
от «14» 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.

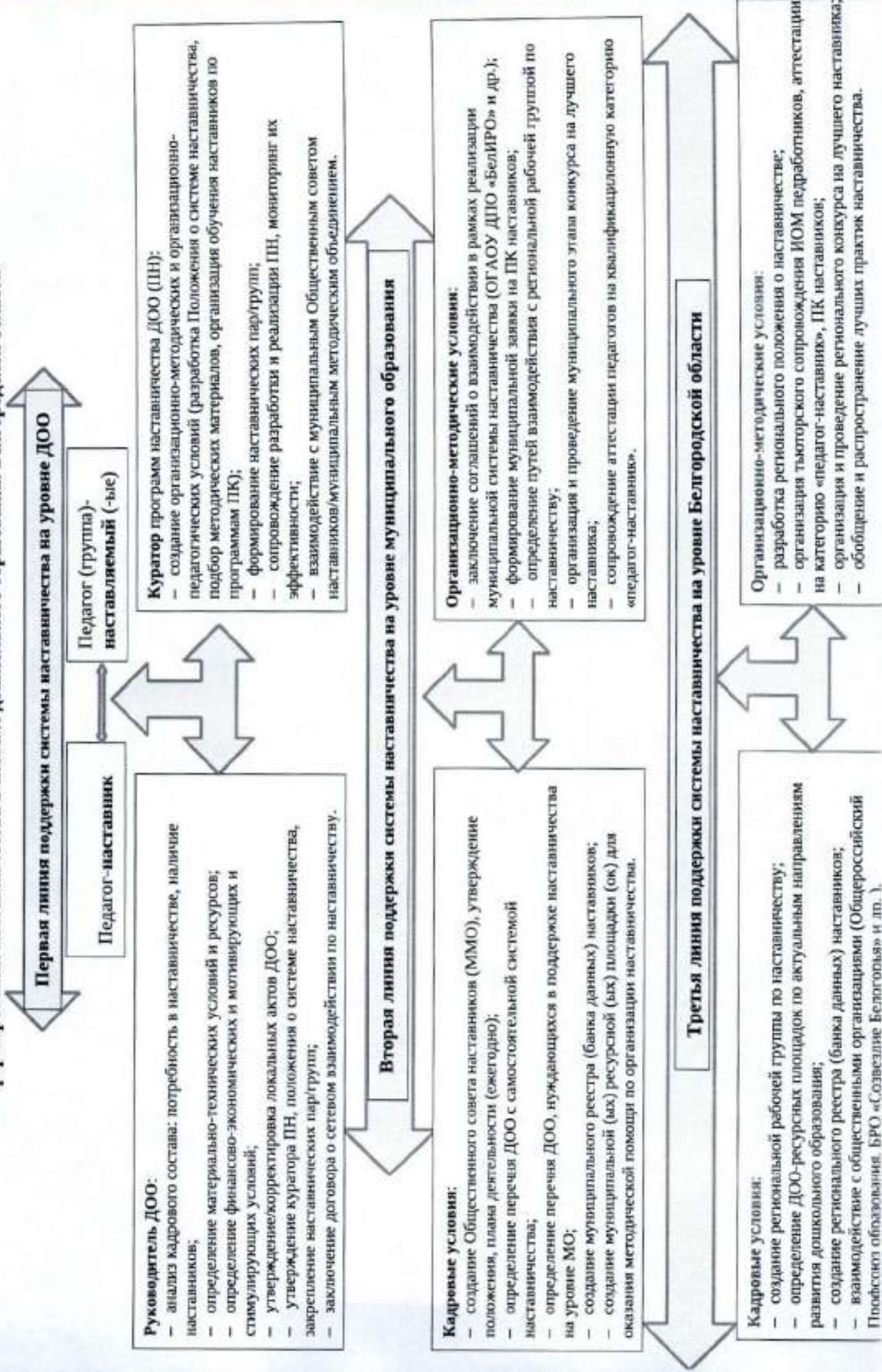
**На региональном уровне** создаются необходимые организационные, нормативные правовые и методические условия:

- 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





**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 (малокomплектный 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 взаимный 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:<br>– 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);<br>Внесение изменений в действующие локальные акты (коллективный договор, положение об оплате труда и др.);<br>– 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.<br>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.<br>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.<br>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.<br>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:<br>– подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;<br>– проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников.   |
| 5. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп   | 1) Формирование наставнических пар/групп.<br>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<br>Наталья Александровна | Начальник отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области, руководитель рабочей группы |
| 2.    | Аргунова<br>Наталья Николаевна     | Заместитель начальника отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области                 |
| 3.    | Пищулова<br>Виктория Юрьевна       | Консультант отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области                            |
| 4.    | Бондаренко<br>Ирина Анатольевна    | Консультант отдела дошкольного образования департамента образовательной политики министерства образования Белгородской области                            |
| 5.    | Серых<br>Лариса Викторовна         | Заведующий кафедрой дошкольного и начального общего образования ОГАОУ ДПО «БелИРО»  |
| 6.    | Махова<br>Галина Александровна     | Старший методист центра воспитания ОГАОУ ДПО «БелИРО»   |
| 7.    | Озерова<br>Наталья Евгеньевна      | Методист центра непрерывного повышения профессионального мастерства ОГАОУ ДПО «БелИРО»  |
| 8.    | Полякова<br>Наталья Владимировна   | Методист МБУ «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области  |
| 9.    | Богомоллова<br>Юлия Александровна  | Заместитель директора МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»  |
| 10.   | Беседина<br>Татьяна Павловна       | Заведующий МДОУ «Детский сад № 32 с. Стрелецкое Белгородского района Белгородской области»  |
| 11.   | Панькова<br>Марина Витальевна      | Старший воспитатель МБДОУ детского сада комбинированного вида № 17 «Салют» г. Белгорода   |
| 12.   | Мальцева<br>Юлия Васильевна        | Старший воспитатель МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области»                                    |
| 13.   | Твердохлеб<br>Светлана Юрьевна     | Главный специалист управления образования администрации Белгородского района  |
| 14.   | Чубарова<br>Ирина Анатольевна      | Старший воспитатель МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 30 «Росинка» города Губкина Белгородской области»                                       |
| 15.   | Конашенко<br>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 24 сентября 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    |
| <b>Учреждения в сфере образования</b>   |                 |      |
| ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»  |                 | 1    |
| <b>Общеобразовательные учреждения</b>   |                 |      |
| <b>Школы-интернаты</b>  |                 |      |
| 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    |
| <b>Опорные школы</b>  |                 |      |
| ОГБОУ «Мелиховская СОШ»   |                 | 1    |
| ОГБОУ «Чернянская СОШ №4»   |                 | 1    |
| ОГБОУ «Пролетарская СОШ №1»   |                 | 1    |
| ОГАОУ «ОК «Алгоритм Успеха»   |                 | 1    |
| <b>Управления образованием муниципальных районов и городских округов</b>  |                 |      |
| 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 Красножурского 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    |
| <b>Ответственный</b> за составление листа рассылки:<br> Аргунова Наталья Николаевна (4722) 32-81-56, 15.11.2023 г. |                 |      |
| (подпись, ФИО (полностью), телефон, дата)   |                 |      |