

ПРИНЯТО:
на педагогическом совете
МБДОУ Тацинского д/с
«Колокольчик»
Протокол № 1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МБДОУ Тацинским д/с «Колокольчик»
_____ Храмкова И.М.
Приказ № 93– ОД от « 31 » августа 2023г.

**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА ДЕТСКОГО САДА ПЕРВОЙ КАТЕГОРИИ
«КОЛОКОЛЬЧИК»**

Целевая модель наставничества МБДОУ Тацинского д/с «Колокольчик» разработана в соответствии с Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области №7 от 05.04.2022г. « Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Цель целевой модели наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в ДОУ для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи (целевой модели) наставничества:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- разработка и реализация программ наставничества.
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании информационно-коммуникативной среды наставничества,
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ДОУ;

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБДОУ ТАЦИНСКОГО Д/С «КОЛОКОЛЬЧИК»

1. Улучшение психологического климата в ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

- 6 Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 7 Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ 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 ДОУ выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ МБДОУ Тацинского д/с «Колокольчик» по совершенствованию педагогического мастерства работников, включает:

- работу с молодыми 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.

НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях". Распоряжение министерства образования Российской Федерации
- Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Нормативные правовые акты МБДОУ

- Устав МБДОУ
- Программа развития МБДОУ
- Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ
- Положение о педагогическом совете

В ПРОГРАММЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

- **Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- **Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- **Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".
- **Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

- **Куратор** - сотрудник организации, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- **Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- **Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- **Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
- **Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБДОУ

Уровни структуры	Направления деятельности.
МБДОУ	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБДОУ</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБДОУ</p> <p>Реализация программ наставничества;</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества;</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Куратор целевой модели наставничества МБДОУ	<p>Формирование базы наставников и наставляемых;</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;</p> <p>Контроль проведения программ наставничества;</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Реализация формы наставничества «Педагог-педагог»</p>

КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБДОУ

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

- Заведующий ДОУ -руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества
- Старший воспитатель-куратор реализации персонализированных программ наставничества
- Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- Наставники – педагоги, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами
- Педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого и психологическое сопровождение их взаимодействия.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МБДОУ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ в данной целевой модели наставничества рассматривается одна форма наставничества «Педагог-педагог».

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать начинающему специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности начинающих специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

ХАРАКТЕРИСТИКА УЧАСТНИКОВ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, в находящийся в процессе адаптации на новом месте, которому необходимо представление традициях, особенностях, регламенте принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников		<p>Педагог, в находящийся состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>	
Наставник консультант	Наставник предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

специалиста или педагога.		
---------------------------	--	--

ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

СХЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опрос Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом объединении ДОУ

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации целевой модели наставничества ДОУ включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности; - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ.

Материально-технические условия и ресурсы ДОУ :

- кабинет педагога-психолога для проведения индивидуальных и групповых
- (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС); – ноутбук, ксерокс, принтер.

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ. МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ

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

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность ДОУ определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров ДОУ;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Психолого-педагогические условия включает меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает: – широкое использование методик и технологий рефлексивноценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих.

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Внутренний контур:

Образовательная организация: МБДОУ

- Издаёт локальные акты о внедрении и реализации целевой модели наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в ДОУ, дорожную карту по его реализации и другие документы.
- Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве,

о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).

- Осуществляет организационное, учебно-методическое, материальнотехническое, инфраструктурное обеспечение целевой модели наставничества.
- Создает условия по координации и мониторингу реализации целевой модели наставничества. Общие руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ДОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых ;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ДОУ И ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ.

В результате внедрения и реализации системы целевой модели наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности.
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач.

Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг:

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование.

Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества: сроки и условия обучения; способы организации наставничества, информированность о содержании работы; квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; – повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность детского сада ;

При внедрении и реализации системы целевой модели наставничества педагогических работников в ДООУ возможны следующие риски:

- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставников.
- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

