

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение**

**«Детский сад №121 комбинированного вида»
(МБДОУ №121)**

660043, г. Красноярск, ул. Мужества, 22д.
ИНН/КПП 2466265084/246601001, ОГРН 1132468044510, ОКПО 41033394

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
от 31.08.2022 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 121
_____ О.В.Давыдова
31.08.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении
«Детский сад № 121 комбинированного вида»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников в МБДОУ № 121 (далее – Положение) разработано на основании Указа Президента Российской Федерации от 27. 06.2022 № 401, Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации», в рамках реализации национального проекта «Образование», письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Приказом ГУО от 23.05.2022года № 253-гуо, в соответствии с дорожными картами ГУО и МБДОУ № 121.

1.2. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников в МБДОУ № 121 (далее – образовательная организация) определяет цели, задачи, порядок осуществления наставничества в образовательной организации.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Обеспечивает адаптацию и индивидуальную траекторию профессионального развития, наставляемого на основе его профессиональных затруднений. Опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

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.

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

2. Цель и задачи системы наставничества.

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – 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/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

— содействовать созданию 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-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

— содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;

— способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм 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 организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, 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, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

— содействовать в 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.

3. Формы наставничества.

3.1. В МБДОУ применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Форма наставничества - это способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

3.2. Внедрение наставничества в рамках образовательной деятельности МБДОУ предусматривает - независимо от формы наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

3.3. Возможные варианты программ педагогического наставничества в МБДОУ «педагог-педагог», «руководитель- педагог». Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы «педагог-

педагог» и может различаться в зависимости от потребностей или затруднений самого наставляемого, особенностей МБДОУ и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

<p>взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист"</p>	<p>классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p>
<p>взаимодействие "опытный педагог – новый педагог"</p>	<p>вариант поддержки нового педагога в профессиональном сообществе организации, благополучная адаптация, раскрытие профессионального и личностного потенциала и закрепления на месте работы</p>
<p>взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы"</p>	<p>конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с участниками образовательных отношений", "испытываю стресс во время занятий или другой деятельности (праздников)"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив</p>
<p>взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог"</p>	<p>более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями</p>
<p>взаимодействие "опытный педагог - неопытный педагог"</p>	<p>опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной образовательной области или направлению занятий с детьми (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)</p>

4. Принципы наставничества

Наставничество основывается на следующих принципах:

- 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 образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и 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 внедрению 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 педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

5. Методологическая основа наставничества.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

— социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

— элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

— составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую 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.

Особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; 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 разнообразных форм и видов наставничества.

6. Кадровые условия и ресурсы реализации наставничества в МБДОУ

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые:
 - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

7. Организационно-методические и организационно-

педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы наставничества в МБДОУ включают:

— подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

— формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;

— повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования, в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и/или по программам соответствующего профиля из числа программ Федерального реестра программ ДППО;

— разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)

— разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

— 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;

— координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

— нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

— осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

8. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

– рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) 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);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

9. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

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

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня 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 органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- 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, МБДОУ может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак

отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

10. Психолого-педагогические условия

11.

10.1. Психолого-педагогические условия включают 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; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

10.2. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

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

11. Порядок организации наставничества

11.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации. Настоящего Положения и Программы наставничества в МБДОУ № 121.

11.2. Наставники подбираются как из внутреннего, так и с внешнего контура связей МБДОУ из наиболее подготовленных, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

11.3. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Процедура формирования базы потенциальных наставников и отбора наставников подробно описана в Программе наставничества МБДОУ № 121.

11.4. Срок наставничества устанавливается индивидуально и может быть продлен или сокращен в случаях временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, по другим веским причинам.

11.5. В Программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

11.6. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- улучшение показателей МБДОУ: образовательных, спортивных, культурных;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- улучшение психологического климата МБДОУ, создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов;

11.6. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества предусматривается:

- нематериальное поощрение (объявление благодарности, награждение почетной грамотой);
- материальное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами МБДОУ.

11.7. Заведующий МБДОУ:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) целевой модели (программы) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации в области наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 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, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

11.8. Куратор:

- организует педагогическое наставничество в МБДОУ;
- информирует участников программы наставничества о ее целях, задачах, планируемых результатах;
- формирует базу потенциальных наставников в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников,

осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

-
- подбирает наставников и организует их обучение;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий);
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями 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;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, 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;
- контролирует реализацию программы наставничества, осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности наставляемого, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству, программу наставничества;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации наставничества;
- обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества;
- принимает участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте МБДОУ различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.
- работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ).

11.9. Наставники:

Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров,

руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

– педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

– педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

– методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

– педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

11.9.1. Компетенции наставников:

— знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

— уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

— разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

— изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу,

обучающимся и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения

— консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

— оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

— личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

— периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

— подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

11.9.2. Наставник:

— совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

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

— помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (воспитательная деятельность, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

— разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

— принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм 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 образовательной организации;

— участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

— совместно с руководителем образовательной организации,

куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

— принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором).

11.9.3. Права наставника:

— привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации 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 образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

— осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

11.9.4. Обязанности наставника:

— руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

— находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологические службы, школа молодого воспитателя, педагогический совет и пр.);

— осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

— создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

— содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

— рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

12. Наставляемые:

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями 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 образовательной организации.

12.1. Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

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

12.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка

образовательной организации;

— знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работ в образовательной организации;

— выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

— совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы способы качественного исполнения должностных обязанностей;

— устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

— проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

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

13. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

12.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

✓ профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

✓ у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

12.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

12.3. Процесс формирования наставнических пар, а также отбора наставников и наставляемых подробно отражен в Программе наставничества МБДОУ № 121.

13. Разработка программы наставничества и персонализированной программы наставничества (ППН)

13.1. Программа наставничества в МБДОУ разрабатывается на основании целевой модели наставничества и методических рекомендаций.

13.2. Программа наставничества представляет собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов.

13.3. Персонализированная программа наставничества (далее – ППН) разрабатывается наставником или другим работником МБДОУ, назначенным заведующим МБДОУ, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Положением.

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

13.3.2. В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические, методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

13.3.3. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

— завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;

— по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному

решению (по уважительным обстоятельствам);

— по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений.

13.3.4. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

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.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам

качества обучения и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о применении системы наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

13.4. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

13.4.1. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

14. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

14.1. Мониторинг представляет собой изучение, оценку качественных и количественных изменений в ходе реализации программы наставничества, а также влияние реализуемой программы на ее участников.

14.2. Этапа мониторинга:

14.2.1. Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

14.2.2. Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

1) мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- 2) развитие метапредметных навыков у наставляемого;
- 3) динамику профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт наставляемых.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа:

- первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества,
- второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программы наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник- наставляемый".

Задачи мониторинга:

- 1) научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- 2) экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 3) определение условий эффективной программы наставничества;
- 4) анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- 5) сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- 6) сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или

индивидуов.

Задачи мониторинга:

- 1) Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- 2) Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- 3) Контроль хода программы наставничества;
- 4) Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- 5) Определение условий эффективной программы наставничества;
- 6) Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

13.3. Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью не реже одного раза в год.

13.4. Оценка реализации программ наставничества осуществляется в соответствии с Программой наставничества.

13.5. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества на сайте МБДОУ размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества;
- локальные нормативные акты в области наставничества;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества (при наличии);
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества, и др.
- отчеты и другая информация.

15. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества и риски.

15.1. В результате внедрения и реализации 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 наставничества в образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

— обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

15.2. Реализация наставничества способно привести к следующим результатам (эффектам):

— повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

— укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;

— улучшение психологического климата в образовательной организации;

— повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

— рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;

— качественный рост успеваемости и улучшение поведения в и группах наставляемых;

— сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;

— повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

— упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;

— рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

15.3. Среди рисков применения системы наставничества можно назвать следующие:

Риски	Мероприятия по минимизации рисков
Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.	<ul style="list-style-type: none">- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах,

	<p>грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.
<p>Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; - соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнителности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; - вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).
<p>Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций</p>	<ul style="list-style-type: none"> - вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников; - разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику; - планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; - использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; - психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; - выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.
<p>Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту</p>	<ul style="list-style-type: none"> - развитие реверсивных форм наставничества; - вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; - привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; - привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

16. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте

образовательной организации.

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников (после их завершения, без указания персональных данных), базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно- правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации, фотоотчеты, публикации и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

17. Заключительные положения.

17.1. Настоящее Положение принимается на Педагогическом совете МБДОУ и утверждается заведующим МБДОУ.

17.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

17.3. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

17.4. Любые изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на Педагогическом совете и утверждаются заведующим МБДОУ.

Информация о наставниках

Название образовательной организации (полное), адрес, телефон, e-mail	
Фамилия, имя, отчество (полностью) куратора, должность, личный номер телефона, e-mail	
Фамилия, имя, отчество (полностью) педагога -наставника, должность, личный номер телефона, e-mail, дата рождения	
Приказ о присвоении квалификационной категории (указать квалификационную категорию)	
Стаж педагогической деятельности	
Образование (высшее, бакалавриат, магистратура, среднее специальное) , название профессионального учебного заведения, направление подготовки (специальность), год окончания	
Название курсов повышения квалификации по наставничеству, дата, название организации ДПО	
Направление профессиональной деятельности наставника	
Направление помощи наставника	
Форма наставничества	
Характеристика достижений наставляемых, прикрепленных к наставнику	
Награды и поощрения за активную и добросовестную наставническую деятельность	
Что для меня быть наставником?	

Формат портфолио наставника и куратора

фото	<p>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p>(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<p>Автор методических разработок (указать);</p> <p>- Победитель Конкурса ... (название, номинация, год)</p>
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<p>2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (час.),...;</p>
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<p>-эксперт конкурса ... г.;</p> <p>- член рабочей группы по разработке ... г.;</p> <p>- член комиссии по ... г.;</p> <p>- член жюри районного, краевого конкурса ... г.;</p> <p>- российский эксперт международного проекта ... г.;</p>
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<p>- Благодарность Агентства ... за (... г.);</p> <p>- Почетная Грамота ... за внедрение (... г.);</p> <p>- Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);</p>

Форма заявления кандидата в наставники

Заведующему МБДОУ № 121

О.В.Давыдовой

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «Наименование ОО» на 202_ -202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _ листах

2. согласие на обработку персональных данных

(публикацию персональных данных, в том числе посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет)

3. _____ на ___ листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о системе наставничества в МБДОУ № 121 ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« __ » _____ 20 _ г. _____

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных порядке, в установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20 _ г _____

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных
(публикацию персональных данных, в том числе посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет)

«__» _____ 20__ г.

Я, _____,

паспорт серия _____

№ _____

выдан _____

_____, *(кем и когда)*

проживающий (ая) по адресу: Красноярский край,

в соответствии с пунктом 4 статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» даю согласие оператору региональной базы наставников – Региональному центру наставничества, расположенному по адресу: 660017, г. Красноярск, ул. Урицкого, 106 (далее – Оператор), на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку персональных данных, а именно:

1. Совершение действий, предусмотренных пунктом 3 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», в отношении следующих персональных данных:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- дата рождения;
- номер телефона (мобильный);
- персональный адрес электронной почты;
- данные документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, сведения о повышении квалификации;
- профессия и любая иная информация, относящаяся к моей личности;
- фото и видеоизображение.

2. Размещение в общедоступных источниках, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, следующих персональных данных:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, возраст;
- дата рождения;
- номер телефона (мобильный);
- персональный адрес электронной почты;
- данные документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, сведения о повышении квалификации;
- профессия и любая иная информация, относящаяся к моей личности;
- фото и видеоизображение.

Обработка и передача третьим лицам персональных данных осуществляется в целях:

- тиражирования лучших практик наставничества в образовательных организациях Красноярского края;
- реализации программ наставничества (в том числе и в сетевой форме);
- формирования статистических и аналитических отчетов по результатам деятельности, подготовки информационных материалов;

- создания базы данных, размещения информации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Настоящим я признаю и подтверждаю, что в случае необходимости предоставления персональных данных для достижения указанных выше целей третьим лицам (в том числе, но не ограничиваясь, министерству образования Красноярского края, и т. д.), а равно как при привлечении третьих лиц к оказанию услуг в моих интересах Оператор вправе в необходимом объеме раскрывать для совершения вышеуказанных действий информацию обо мне лично (включая мои персональные данные) таким третьим лицам.

Настоящее согласие вступает в силу со дня его подписания и действует в течение неопределенного срока. Согласие может быть отозвано мною в любое время на основании моего письменного заявления.

«__» _____ 20__ г.

_____ / _____

(подпись)

(ФИО)