Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад «Алёнушка»

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МБДОУ «ЦРР – детский сад «Алёнушка»
протокол № 1 от 30 августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
заведующим МБДОУ
С.В.Тетериной
Приказ № 77 от 01.09.2023г.

ПРОГРАММА
по организации наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад «Алёнушка»

п. Октябрьский

1. Целевой раздел.

1.1.Пояснительная записка.

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества (далее – Программа) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад «Алёнушка» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

1.2. Актуальность разработки Программы наставничества.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, помочь в профессиональном становлении и росте, поэтому вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

1.3. Основные понятия и термины.

В Программе наставничества 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.

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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимыхдля реализации программы наставничества в образовательной организации

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.

1.4. Цель и задачи программы.

Цель: оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней, в том числе и молодых специалистов.
Задачи:
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество
- формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе
- изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей
- активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.5.Система наставничества основывается на следующих принципах:

- Добровольность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей.
- Гуманность.
- Соблюдение прав и свобод, равенства педагогов.
- Взаимопонимание.
- Конфиденциальность.
- Ответственность.
- Принцип индивидуализации и персонализации (признание способности личности к саморазвитию).
- Принцип вариативности (возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие формы и виды наставничества).

1.6. Нормативные основы реализации программы наставничества.

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р).
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
- Распоряжение Министерства образования и науки АО №2321 от 17.12.2019 «Об утверждении типового положения о наставничестве в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам на территории Архангельской области, в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современная школа» национального проекта «Образование»
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
- Локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества.

1.7. Ожидаемые результаты от реализации Программы:

для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

для наставляемых:

- молодые педагоги быстрее адаптируются в должности;
- педагоги целенаправленно развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывают свой потенциал;
- получают качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

для Учреждения:

- сокращается срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создаётся благоприятная среда для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшается морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивается коллектив.

2. Содержательный раздел.

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

2.1. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Традиционная форма наставничества *(«один на один»)* – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

2.2. Формы наставничества

В отношении педагогических работников ДОО Программа предусматривает реализацию формы наставничества «педагог – педагог» и предполагает возможные модели взаимодействия:

- **«опытный педагог – молодой специалист».** Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);
- **«педагог-новатор – консервативный педагог».** В данной модели, педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в субъект-объектной педагогике.
- **«педагог – новый педагог в коллективе».** Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно- практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.
- **«лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы».** В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает психологическую, методическую поддержку по

конкретному предмету (поиск методических пособий, технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.3. Этапы реализации программы

I этап: подготовительный.
Этап включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление пар «наставник-наставляемый».
- Подбор методической литературы для изучения.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

II этап: практический.
Этап включает в себя:

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для педагогов по работе с родителями.
- Самообразование.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству:

- Наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов.
- Взаимопосещение.
- Консультации.
- Открытые мероприятия.
- Круглые столы.
- Семинары-практикумы.
- Вебинары.
- Конкурсы профессионального мастерства.
- Диалог, беседа.
- Индивидуальная, групповая консультация.
- Самоанализ собственной деятельности.
- Анкетирование, опрос.
- Мастер-класс педагога наставника.
- Анализ педагогических ситуаций.
- Изучение методической литературы
- Анализ педагогических ситуаций

Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

III этап: итоговый.
Этап включает в себя:

- Показ наставляемыми открытых мероприятий на различных уровнях: в образовательной организации и на муниципальном уровне.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

2.4. Механизм реализации Программы
Реализация Программы осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором, заведующим ДОУ. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

2.5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества
Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/илиотдельных ее элементах.
Организация систематического мониторинга Программы наставничества дает возможность:

- четко представлять, как происходит процесс наставничества,
- увидеть, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых),
- отследить динамику развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного,профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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 выявить:

- соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели,
- отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации,
- динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации,
- профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

3.Организационный раздел.

3.1. Кадровые условия реализации Программы.

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:
Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
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.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) Программы наставничества (при участии наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Куратор реализации программ наставничества:

- Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.
- Организует разработку персонализированных программ наставничества.
- Осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации Программы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по наставничеству.
- 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 ДОО различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.).
- Инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.
- Работает в тесном взаимодействии спервичной профсоюзной организацией.

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации.
Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.
Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя механизмами: базой наставников и базой наставляемых.
Формирование данных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы.
Формирование базы **наставников** осуществляется 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);
- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента воспитанников;

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ДОО;
- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками,способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать 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 самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за результат его работы.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОО.

Таким образом, наставником может являться педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью вобщении.

Права наставника:

- ходатайствовать перед администрацией ДОУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего наставляемого
- посещать занятия наставляемого
- оказывать помощь в профессиональном становлении наставляемого
- изучать документацию, которую обязан вести наставляемый
- с согласия куратора привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников ДОУ
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки наставляемого по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт) или выхода наставляемого на требуемые стабильные показатели
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества
- на нематериальное поощрение за осуществление наставничества.

Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым
- помогать наставляемому в формировании образовательных и карьерных траекторий
- передавать профессиональные навыки (теоретические, практические)
- оказывать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков (формирование целей, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование)
- произвести несколько последовательных встреч с наставляемым, запланированные совместно с куратором реализации программы педагогического наставничества.

Наставник, с согласия заведующего ДОУ, может включать других сотрудников ДОУ в обучение молодого специалиста, требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

Формирование базы **наставляемых** осуществляется из числа:

- молодых/начинающих специалистов;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная деятельность, 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.

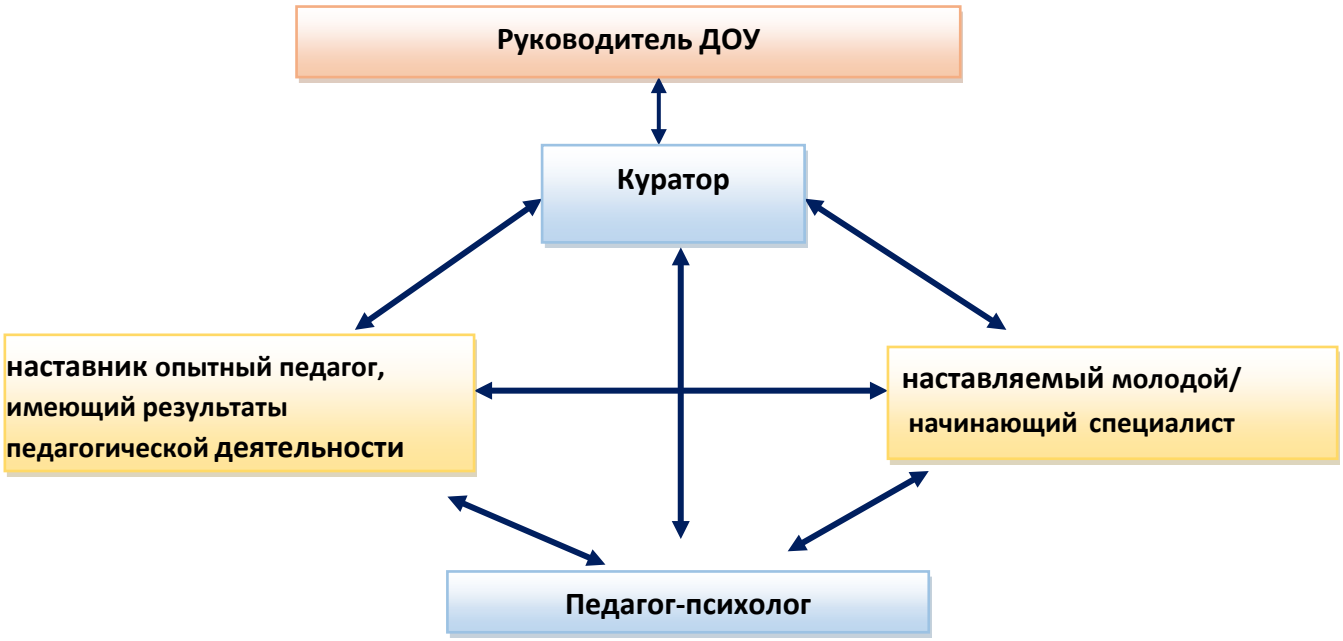
Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела сотрудника, иными документами, характеризующими сотрудника
- при необходимости участвовать в корректировке плана вступления в должность
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством
- участвовать в аттестации сотрудника, в подведении итогов прохождения испытания

Наставляемый обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДОО, функциональные обязанности по занимаемой должности
- выполнять план профессионального становления в определенные сроки
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним
- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

Структура управления реализацией Программы наставничества.



3.2. Обеспечение условий реализации Программы.

3.2.1. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную иморальную.

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

Нематериальные способы стимулирования предполагают:

- Создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
- Организация и проведение конференций наставников на уровне ДОО.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДОУ.
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОО.

3.2.2. Психолого-педагогические условия

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 вколлективе;
- повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых;
- исключить монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов;
- предотвратить их профессионально-личностное выгорание;
- успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно - ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества (это обеспечивают педагог-психолог);
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

3.2.3. Нормативно-правовое обеспечение реализации Программы наставничества в образовательной организации.

Реализация Программы наставничества педагогических работников предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

- Приказ «Об утверждении положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации).
- Приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3.2.4. Организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества.

Организационно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества в образовательной организации предполагает следующие виды деятельности:

- Формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп.
- Повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования.
- 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.
- Разработка планов участия в инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность.
- Подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар.
- Помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах.
- Организация обмена педагогическим и наставническим опытом.
- Организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- Является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена).
- Создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых.
- Разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

Персонализированная программа наставничества включает 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.

3.2.5. Информационно-методическое обеспечение Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.