

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Приказу от 22 апреля 2022 года №67
«Об утверждении Положения о системе
наставничества педагогических работников
в МКДОУ «Детский сад № 15 «Сказка» с. Дивное

Принято
педагогическим советом
МКДОУ № 15 «Сказка» с. Дивное
Протокол № 4 от «22» апреля 2022 г



УТВЕРЖДЕНО
Н.А. Антонова
Заведующий МКДОУ «Детский сад № 15
«Сказка» с. Дивное
Приказ № 67 от «22» апреля 2022 г.

Положение о наставничестве Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Сказка» с. Дивное

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 15»Сказка» с. Дивное (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, приказа министерства Ставропольского края от 03.03.2022 № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края.

1.2. Положение определяет основные понятия и термины, цель и задачи, требования, выдвигаемые к наставникам и наставляемым, форму и виды наставничества, права и обязанности участников наставничества, процедуру отбора и обучения наставников, процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого, процесс закрепления наставнических пар. формы и условия поощрения наставника, критерии эффективности работы наставника, организационные основы сотрудничества, документы, регламентирующие наставничество.

1.3. Положение вступает в силу с момента издания приказа об утверждении Положения.
Положение действует до принятия нового.

II. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

2.3. 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.

2.4. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Куратор - сотрудник Учреждения, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам дошкольного образования, либо образовательной организации из числа ее партнеров в рамках сетевого взаимодействия.

3. Цель и задачи наставничества.

3.1. Цель наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) Учреждения.

3.2. Задачи наставничества:

- улучшение показателей Учреждения в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого участника наставничества, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- психолого-педагогическая поддержка педагогов в период их адаптации в новой должности.

IV. Требования, выдвигаемые к наставникам и наставляемым, изъявляющим желание принять участие в программе наставничества

4.1. Наставниками могут быть руководящие и педагогические работники Учреждения, а также педагоги образовательных организаций разного уровня в рамках сетевого взаимодействия, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Портрет наставника:

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий семинаров и вебинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Типы наставников:

- Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

- Наставник-специалист - опытный педагог предметного направления, способный осуществлять грамотно организованную методическую поддержку по работе с участниками образовательных отношений (например, по вопросу взаимодействия с родителями, или использование разнообразных педагогических технологий и пр.)
- 4.2. Не допускается назначение наставником работника, имеющего дисциплинарные взыскания.
- 4.3. Наставляемым может стать молодой специалист или педагог Учреждения.

Портрет наставляемого:

- Молодой специалист, имеющий опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

V. Форма и виды наставничества

5.1. В Учреждении используется форма наставничества «педагог- педагог».

5.2. Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

5.3. Виды наставничества:

- работа внутри Учреждения;
- работа с внешней средой (сетевое наставничество - взаимодействие с наставниками и наставляемыми в рамках сетевого взаимодействия с образовательными организациями разного уровня: дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее профессиональное образование и др.).

5.4. Различные формы работ с наставляемыми:

- Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с детьми и коллегами, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.
- Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия - поход в спортзал, на тренировку, репетицию.
- Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого - концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.
- Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; борьба с вредными привычками.
- Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.
- Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; мастер-классы; стажировки; совместный выбор и анализ литературы; совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

VI. Права, обязанности и задачи кураторов, наставников, наставляемых

6.1. Куратор назначается решением руководителя Учреждения. Куратором может стать представитель Учреждения, либо представитель образовательной организации в рамках сетевого

взаимодействия.

6.2. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

6.3. Права наставника:

- ходатайствовать перед администрацией ДОУ о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего наставляемого;
- посещать образовательные мероприятия наставляемого, проводимые с участниками образовательных отношений;
- оказывать помощь в профессиональном становлении наставляемого;
- изучать документацию, которую обязан вести наставляемый;
- с согласия куратора привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников Учреждения;
- 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.

6.4. Обязанности наставника:

- 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);
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать куратору о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога;
- произвести несколько последовательных встреч с наставляемым, запланированные совместно с куратором реализации программы педагогического наставничества.

6.5. Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации;
- при необходимости участвовать в корректировке плана вступления в должность;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

6.6. Обязанности наставляемого:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы Учреждения, 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 (1 раз в полгода) отчитываться по своей работе перед наставником и куратором.

VII. Процедуры отбора и обучения наставников

7.1. Наставники выявляются из числа активных педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в Учреждении плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

7.2. Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

7.3. Куратор выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные показатели в работе;
- богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом.

7.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более 2 (двух) подшефных педагогов.

7.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете, утверждаются заведующим Учреждения.

7.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и педагога, за которым он будет закреплен по рекомендации Педагогического совета, приказом заведующего Учреждения с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к педагогу, на срок не менее 1 (одного) учебного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 1 месяца с момента назначения молодого педагога на должность.

7.7. Замена наставника производится приказом заведующего Учреждения при увольнении наставника или при переводе на другую работу наставляемого или наставника, привлечения наставника к дисциплинарной ответственности, психологической несовместимости наставника и наставляемого.

7.8. Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику, используя, в том числе представленные в данной целевой модели, информацию от других образовательных организаций, уже реализовавших программы наставничества и опубликовавших итоги на сайтах образовательных организаций, и иные материалы, которые куратор программы, педагогический состав или психологическая служба Учреждения сочтут актуальными и рекомендуемыми.

VIII. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

8.1. Варианты наставничества формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей Учреждения и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист»: классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»: конкретная психо-эмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с детьми, родителями», «испытываю стресс во время образовательной деятельности»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог»: молодой педагог помогает

- опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный педагог - неопытный педагог», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по одному из направлений образовательной деятельности (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

8.2. Основные критерии формирования пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых:

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

IX. Процесс закрепления наставнических пар

9.1. В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

- провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми);
- получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкеты (см. приложение № 2).

9.2. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

9.3. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

X. Формы и условия поощрения наставника

10.1. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:

- благодарственные письма администрации Учреждения, Управления образования и др.;
- размещение фотографий лучших наставников на виртуальной или реальной доске почета Учреждения;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения; рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в Учреждении, в которой работает наставник.

10.2. Материальные формы поощрения наставников: надбавка (стимулирующие выплаты) к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы Учреждения, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

XI. Критерии эффективности работы наставника

11.1. Показателями результативности наставничества являются

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост усвоения образовательной программы дошкольного образования воспитанниками;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

XII. Организационные основы наставничества

12.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждения.

12.2. Реализация программы наставничества в Учреждении включает семь основных этапов (см. приложение № 1):

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

12.3. Оптимальная частота встреч - два раза в неделю или по договорённости сторон с обязательным информированием куратора.

12.4. Длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации.

12.5. Встречи могут проходить в очном и дистанционном формате:

- в Учреждении;
- на территории других образовательных организаций;
- в местах спортивного и культурного времяпрепровождения;
- формат переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров и др.

12.6. Встреча проводится по структуре: рефлексия (обсуждение изменений, произошедших с момента последней встречи), непосредственная работа, рефлексия (обсуждение, резюме встречи).

12.7. Результат встречи обязательно фиксируется в дневнике наставничества.

12.8. Варианты завершения наставнического взаимодействия:

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

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

12.9. На сайте Учреждения в разделе «Наставничество» публикуются подготовленные участниками наставничества успешные кейсы, а также создается виртуальная или реальная доска почёта наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

XIII. Документы, регламентирующие наставничество в Учреждении

13.1. Для организации наставничества необходимы следующие локальные акты и документы:

- положение о наставничестве;
- программа наставничества;
- целевая модель наставничества (см. приложение № 1);
- дорожная карта внедрения целевой модели (см. приложение № 5);
- приказ заведующего Учреждения об организации наставничества;
- материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества (опросные анкеты, критерии отбора наставников и наставляемых, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие методики;
- база наставляемых (см. приложение № 3);
- база наставников (см. приложение № 4):
- план встреч наставника с наставляемым;
- дневник наставничества с занесением результатов, свидетельствующих (или нет) о постепенном движении к цели.

13.2. По окончании срока наставничества наставляемый должен сдать куратору следующие документы:

- отзыв наставляемого, который впоследствии размещается на сайте Учреждения в разделе «Наставничество».

**Целевая модель этапов реализации программы
наставничества в образовательной организации**

| этапы | работа внутри организации | работа с внешней средой |
|---|--|---|
| 1 этап: подготовка условий для запуска программы наставничества | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние | <ul style="list-style-type: none"> - определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия |
| 2 этап: формирование базы наставляемых | <ul style="list-style-type: none"> - информировать родителей, педагогов о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых | |
| 3 этап: формирование базы наставников | <ul style="list-style-type: none"> - информировать коллектив, родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; - заполнить наставниками согласия на обработку персональных данных при необходимости | <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; - мотивировать наставников |
| 4 этап: отбор и обучение наставников | <ul style="list-style-type: none"> - разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников | <ul style="list-style-type: none"> - привлечь педагогов образовательных организаций разного уровня к отбору и обучению наставников; |
| 5 этап: формирование наставнических пар или групп | <ul style="list-style-type: none"> - разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника | <ul style="list-style-type: none"> - привлечь педагогов образовательных организаций разного уровня к формированию пар или групп |

| | | |
|--|--|---|
| <p>6 этап: организация работы наставнических пар или групп</p> | <ul style="list-style-type: none"> - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников | <ul style="list-style-type: none"> - промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения • в будущий цикл программы |
| <p>завершение наставничества</p> | <p>этап:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли | <ul style="list-style-type: none"> привлечь педагогов образовательных организаций разного уровня к оценке результатов наставничества; - пригласить представителей бизнес-сообщества, педагогов образовательных организаций и иных заинтересованных лиц на итоговое мероприятие; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров |

Упражнение «Ищу Наставника»

В объявлении «Ищу себе Наставника» отметьте нужный ответ из предложенных вариантов или впишите свой. Обязательное условие – все ответы должны быть позитивными.

1. Сколько лет должно быть Наставнику, которого вы ищете?
 - 1.1. Наставник, которого я ищу, примерно моего возраста.
 - 1.2. Наставник, которого я ищу, намного старше меня.
 - 1.3. Наставник, которого я ищу, намного младше меня.
 - 1.4. Для Наставника, которого я ищу, возраст не имеет значения.
2. Какого пола должен быть Наставник, которого вы ищете?
 - 2.1. Наставник, которого я ищу, моего пола.
 - 2.2. Наставник, которого я ищу, противоположного пола.
 - 2.3. Для Наставника, которого я ищу, пол не имеет значения.
3. На кого из исторических, литературных героев или современников больше всего похож Наставник, которого вы ищете?
 - 3.1. Наставник, которого я ищу, похож на меня.
 - 3.2. Наставник, которого я ищу, похож на кого-то из реальных людей жизни.
 - 3.3. Наставник, которого я ищу, – исторический герой.
 - 3.4. Наставник, которого я ищу, – вымышленный (придуманный в литературе, в кино, в мультфильмах) герой.
 - 3.5. Ищу уникального, ни на кого не похожего Наставника.
4. Какими положительными качествами должен обладать Наставник, которого вы ищете?
 - 4.1. _____ 4.2. _____ 4.3. _____ 4.4. _____
5. Какой уровень образования должен быть у Наставника, которого вы ищете?
 - 5.1. Наставник, которого я ищу, примерно моего уровня образования.
 - 5.2. Уровень образования Наставника, которого я ищу, ниже моего.
 - 5.3. Уровень образования Наставника, которого я ищу, выше моего.
 - 5.4. Уровень образования Наставника, которого я ищу, не имеет значения.
6. В какой профессиональной области Наставник, которого вы ищете, должен быть асом?
 - 6.1. Наставник, которого я ищу, должен быть асом в моей настоящей или будущей профессиональной области.
 - 6.2. Наставник, которого я ищу, должен быть асом в отличной от моей профессиональной области.
 - 6.3. Профессионализм Наставника, которого я ищу, не имеет значения.
7. В каком комфортном месте должен проживать Наставник, которого вы ищете?
 - 7.1. Наставник, которого я ищу, должен проживать рядом со мной.
 - 7.2. Наставник, которого я ищу, должен проживать там, где комфортно ему.
 - 7.3. Не имеет значения, где будет проживать Наставник, которого я ищу.
8. На какие темы вы будете вести приятные душевные разговоры с Наставником, которого ищете?
 - 8.1.С Наставником, которого я ищу, мы будем обсуждать темы, на которые сегодня охотно разговариваю со своими близкими.
 - 8.2.С Наставником, которого я ищу, мы будем обсуждать темы, на которые сегодня ни с кем не разговариваю.
 - 8.3.С Наставником, которого я ищу, мы не будем вести приятные душевные разговоры.
9. Напишите, о каких самых радостных моментах своей жизни (личностных, семейных, общественных, профессиональных) вы будете вспоминать с Наставником, которого ищете.
 - 9.1. _____ 9.2. _____ 9.3. _____ 9.4. _____

Примерная анкета при формировании наставнических пар

1. С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
2. Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
3. С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
4. Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

Приложение № 3

Примерная форма базы наставляемых

| ФИО наставляемого | контактные данные | год рождения | основной запрос | дата вхождения в программу | ФИО наставника | форма наставничества | место работы наставника | дата завершения программы | результат программы | отзыв наставляемого, размещённый на сайте организации | отметка о прохождении программы |
|-------------------|-------------------|--------------|-----------------|----------------------------|----------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------|---|---------------------------------|
| | | | | | | | | | | | |

Приложение № 4

Примерная форма базы наставников

| ФИО наставника | контактные данные | место работы наставника | год рождения | основные компетенции | важные достижения наставника | интересы наставника | желаемый возраст наставляемых | ресурс времени на программу наставничества | дата вхождения в программу | ФИО наставляемых МО го (наставляемых) | форма наставничества | место работы наставляемого | дата завершения программы |
|----------------|-------------------|-------------------------|--------------|----------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------------|--|----------------------------|---------------------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | |

Приложение № 5

Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в Учреждении

| № | примерные мероприятия | сроки | ответственные |
|---|--|-------|---------------|
| | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества. | | |
| | Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества. | | |

| | | |
|--|--|--|
| Встреча с представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества. | | |
| Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. | | |
| Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги) от третьих лиц: психолог, родители. | | |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. | | |
| Формирование базы наставляемых. | | |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. | | |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. | | |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. | | |
| Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. | | |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников. | | |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. | | |
| Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога). | | |
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников. | | |
| Обучение наставников. | | |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых. | | |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. | | |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары. | | |
| Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации. | | |
| 1. Доведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. | | |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. | | |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. | | |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого. | | |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества. | | |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | | |