

Российская Федерация
Иркутская область
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 37»
муниципальное образование города Братска

665729, Иркутская область, г. Братск, ул. Советская, д.10,
тел. 46-45-23, тел./факс 46-45-29, эл. почта: mdoudskv37@yandex.ru

РАССМОТРЕНА
на Педагогическом совете № 3
Протокол № 3 от 31.03.2023г.

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий МБДОУ «ДСКВ № 37»
Симоновой Е.Б.
Приказ № 04 от 04.04.2023г.



ПРОГРАММА
реализации целевой модели наставничества
МБДОУ «ДСКВ № 37»
«Ступеньки к мастерству»

Братск 2023 г.

Составители:

Якушева Надежда Алексеевна, старший воспитатель,
Морозова Олеся Владимировна, воспитатель,
Кузьмина Лариса Владимировна, воспитатель,
Мастрюкова Татьяна Евгеньевна, музыкальный руководитель,
Дмитриева Светлана Николаевна, инструктор по физической культуре.

Программа наставничества «Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 37» муниципального образования города Братска» на 2023-2024 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Паспорт Программы | 4 |
| 1. Целевой раздел программы | 7 |
| 1.1. Пояснительная записка | 7 |
| Актуальность | 9 |
| 1.2. Цель и задачи Программы | 10 |
| 2. Содержательный раздел Программы | 12 |
| 2.1. Ролевые модели в рамках форм наставничества | 12 |
| 2.2. Основные методы наставнической деятельности в рамках реализации Программы | 13 |
| 2.3. Основные мероприятия Программы | 14 |
| 3. Организационный раздел Программы | 18 |
| 3.1. Методическое обеспечение Программы | 18 |
| 3.2. Ожидаемые результаты Программы | 18 |
| Приложения | 20 |

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|-----------------------------|--|
| Наименование Программы | Программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 37» муниципального образования города Братска |
| Форма наставничества | «Педагог-педагог» |
| Куратор | Якушева Надежда Алексеевна, старший воспитатель |
| Члены проектной группы | Морозова Олеся Владимировна, воспитатель, Кузьмина Лариса Владимировна, воспитатель, Мастрюкова Татьяна Евгеньевна, музыкальный руководитель, Дмитриева Светлана Николаевна, инструктор по физической культуре. |
| ФИО, должность наставников | Кузьмина Л.В., Герасимова Е. И., Дарикова Т.С., Кравчук О.В., Калужских О.Г., Филиппова Ю.Н. |
| ФИО, должность наставляемых | Никифорова Ю.В. Кабутова Ю.П. Журавлева Е.С. Бобылева Ю.А. Лебедева Е.А. Тетерина В.А. |
| Цель Программы | Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в повышении профессиональной квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, восполнение профессиональных дефицитов. |
| Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов по вопросам развития профессиональных компетенций по запросам; 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями; |

| | |
|---|--|
| | <p>3. Способствовать планированию карьеры специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;</p> <p>4. Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала и уровня/создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</p> <p>5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</p> |
| <p>Сроки и этапы реализации Программы</p> | <p>1 этап - Подготовительный (декабрь 2023-январь 2023 г.) Цель: Построение системы наставничества.</p> <p>2 этап - Адаптационный (январь 2023-февраль 2023 г.) Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка персональных маршрутов наставнических пар.</p> <p>3 этап - Проектировочный (основной) (март 2023г. - ноябрь 2024 г.) Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание Программы самосовершенствования педагога.</p> <p>4 этап – Контрольно-оценочный (декабрь 2023г., декабрь 2024 г.) Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности педагога, качества восполнения профессиональных дефицитов.</p> |
| <p>Ожидаемые результаты Программы</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; - Рост профессиональной и методической компетенции педагогов. |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования. - Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении. |
| <p>Форма мониторинга результативности</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Анкетирование наставнических пар о степени удовлетворенности. - Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определённый период. - Количественный показатель участия наставляемого в конкурсных мероприятиях. - Транслирование опыта педагогической деятельности. - Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений. |

1. Целевой раздел программы

1.1. Пояснительная записка

Программа «Ступеньки к мастерству» (далее-Программа) разработана в соответствии с нормативными документами:

Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Профессиональным стандартом «Педагог»;

Положением о наставничестве в МБДОУ «ДСКВ № 37»;

Уставом МБДОУ «ДСКВ № 37».

Программа направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В Программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятия, направленных на:

- создание безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации;
- решение образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития;
- создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;
- организацию конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;
- создание позитивного психологического климата в группе и условий для

доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащим к разным поликультурным и религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья;

- осуществление взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическое обеспечение образовательного процесса;
- владение современными образовательными технологиями и умением применять их в своей деятельности.

Программа — это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов: целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ДООУ цели и задач):

- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары или группы (наставляемый (группа наставляемых) с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Актуальность

Современному педагогу независимо от возраста и стажа работы необходимо гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве, предполагающем совершенствование существующих и формирование новых компетенций.

Только успешная личность сможет настроиться на успех в любой области применения своих возможностей. Можно развести личностную (внутреннюю) успешность: ощущение удовлетворённости жизнью, полноты самораскрытия, воплощение идеалов самоотдачи и т.д. — и профессиональную (внешнюю) успешность, которая обычно выражается в формальных показателях: профессиональном статусе, квалификационной категории и т. д. наша основная цель - достижение внутреннего успеха, т.е. на достижении удовлетворённости педагога собой и своей профессиональной деятельностью. Педагог, испытывающий убеждение в своей личной и профессиональной компетентности, уверенный в своём успехе, оказывает позитивное воздействие на самооценку и на отношение к нему детей, стимулирует у них стремление к успехам в образовательной деятельности и, в конечном итоге, оказывает развивающее воздействие на их личность.

В нашем дошкольном учреждении 26% педагогов составляют молодые специалисты, 35% педагогов, имеющих большой опыт педагогической деятельности. У молодых специалистов, рожденных в эпоху технической революции, есть большой потенциал в применении современных образовательных технологий. Педагоги-стажисты, в свою очередь, обладают глубокими знаниями в области методики организации различных видов детской деятельности. На практике, зачастую, не всегда удается наладить эффективное взаимодействие между данными группами педагогов. Поэтому необходимо обратиться к тому, чтобы сократить разрыв между поколениями.

Тогда станет возможным передача молодыми педагогами своих умений более опытным педагогам, а педагогам-стажистам передача опыта в области методики организации образовательного процесса. Так как одинаково важно разбираться в цифровых технологиях, в методике организации различных видов детской деятельности, опыт которых уже приобретен одной из групп педагогов. С другой стороны, каждому из этих педагогов необходимо быть психологически готовым к передаче опыта. Для этого психологу и старшему воспитателю необходимо обеспечить поддержку педагогам, которая направлена на стимулирование механизмов саморазвития и активизацию ресурсов педагогов для принятия на себя роли наставника. Наставникам-консультантам создать комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помочь с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. В случае, если будут восполнены внутренние препятствия для наставничества, педагоги будут самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

1.2. Цель и задачи Программы

Создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в повышении профессиональной квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, восполнение профессиональных дефицитов.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов по вопросам развития профессиональных компетенций по запросам;
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня

- педагогов, овладение современными педагогическими технологиями;
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
 4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
 5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
 6. Способствовать планированию карьеры специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
 7. Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодых специалистов, повышение их профессионального потенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
 8. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

2. Содержательный раздел Программы

2.1. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 37» муниципального образования города Братска»»

В ходе освоения Программы наставничества МБДОУ «ДСКВ № 37» применяем технологии коучинг и тьюторство. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице 2 приведена характеристика некоторых видов применяемых технологий наставничества.

Характеристика некоторых видов применяемых технологий наставничества

| № п/п | Наименование технологий | Суть технологии, цель | Адресность |
|-------|-------------------------|---|---|
| 1 | Тьюторство | Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. Основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик | Индивидуальное наставничество |
| 2 | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. Позволяет учащимся учиться | Команда наставляемых. Отдельно взятый наставляемый. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания. | |
|--|--|---|--|

Реализация перечисленных типов осуществляется в форме «Педагог-педагог» и предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

2.2 Основные методы наставнической деятельности в рамках реализации Программы МБДОУ «ДСКВ № 37»

Основные (общеупотребительные) методы наставнической деятельности в рамках реализации Программы МБДОУ «ДСКВ № 37»:

- методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

– нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников – с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий - работодателей);

– методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

– личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информирование (в том числе в форме инструктирования);

– консультирование.

2.3. Основные мероприятия Программы

Основные мероприятия Программы предусматривают три этапа:

1 этап - Подготовительный

Цель: Построение системы наставничества.

Задачи:

- Определение целей и задач наставничества.
- Выбор и утверждение наставнических пар.
- Внедрение системы наставничества.
- Поддержка системы наставничества.

Мероприятия:

- Определение критериев, по которым выбираются кандидатуры наставников.
- Освещение круга обязанностей, направлений и условий работы кандидатам в наставники.
- Выбор вариантов взаимодействия.
- Подготовка информационных каналов.

- Выбор ответственного (назначение куратора наставнической деятельности в ДОУ).
- Оформление документации, регламентирующей весь процесс.
- Разработка методических материалов по организации наставничества в ДОУ.
- Повышение квалификации наставников.

2 этап - Адаптационный

Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности.

Разработка персональных маршрутов наставнических пар.

Задачи:

- Ознакомление со структурой и задачами ООП.
- Изучение документов федерального, регионального уровня, регламентирующих применение ФОП при подготовке ООП ДО детского сада.
- Разработать методические материалы по сопровождению реализации федеральной рабочей программы воспитания и федерального календарного плана воспитательной работы.
- Обеспечить для педагогических работников консультационную помощь по вопросам применения ФОП.
- Организация изучения нормативно правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.
- Изучение нравственных и профессионально-этических основ педагогической деятельности.
- Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией.
- Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей.
- Оказание помощи в процессе психофизической и социально-

психической адаптации.

Мероприятия:

- Методическая, консультативная помощь участникам реализации целевой модели наставничества в ДОУ.
- Педагогический совет «Наставничество, как фактор профессионального роста педагога».
- Практикум «Составление персональных маршрутов наставнических пар реализации программы наставничества».

3 этап - Проектировочный (основной)

Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание Программы самосовершенствования педагога.

Задачи:

- Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса.
- Психологический тренинг «Коммуникация как фактор психологического комфорта педагога».
- Семинар «Развитие презентационной компетенции».
- Транслирование опыта работы в рамках образовательных мероприятий разного уровня.
- Участие в муниципальных конкурсах педагогического мастерства.
- Создание условий для устранения профессиональных дефицитов через семинары, вебинары, КПК.
- Круглый стол «Итоги, планы, достижения».

4 этап – Контрольно-оценочный

Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности педагога, качества восполнения профессиональных дефицитов.

Задачи:

- Оценка качества восполнения профессиональных дефицитов наставляемого.
- Определение качества деятельности наставников.
- Оценка качества процесса управления системой наставничества.

Мероприятия:

- Анкетирование «Оценка профессионального роста участников программы наставничества».
- Оценка качества процесса реализации программы.
- Самоанализ.
- Анализ документации.
- Наблюдение.

3. Организационный раздел Программы

3.1. Методическое обеспечение программы

1. Абрамовских, Т. А. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель — учитель»: методические рекомендации
<https://ink74.ru/upload/iblock/b79/b79e0e0e20c3675966a820c5594>
2. Велиева С. В. Теория и практика наставничества молодого педагога: учебное пособие
https://e.lal1book.com/book/1_92310
3. Левина, Л. Э. Наставничество - современный взгляд, расширяющий возможности: методическое пособие
<https://e.lanbook.coiv/book/192310>
4. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества
<https://e1ibrarv.riJitem.asp?id=46539066>
5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной.
https://viro.edu.m/anachmeПts/article/9572/05_iastavnichestvo.pdf

3.2. Ожидаемые результаты Программы

Реализация Программы наставничества предполагает следующие результаты:

- Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами,

- воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
 - Рост профессиональной и методической компетенции педагогов.
 - Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.
 - Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

Ф.И.О. наставника:

Ф.И.О. наставляемого:

Форма наставничества:

Направление:

Наименование проекта:

| Дата встречи | Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивид./групповая), диалог, консультация, обсуждение и т.д.) | Цель (тема встречи) | Содержание | Результат | Шкала профессионального и эмоционального состояния (3- позитивно и мотивированно, 2 – заинтересованно, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно). | Шкала обратной связи о наставляемого (3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – пассивен и не заинтересован) |
|--------------|--|---------------------|------------|-----------|--|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары:

0-1 – низкий
 1-2 – средний
 2-3 – высокий

Наставник _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

Куратор _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает куратор программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

| Показатели | Критерии | Факт | Баллы |
|---|---|------|-------|
| Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%) | 100 % - 1 балл, 99-90 % - 0.9 балла, 89-80 % - 0.8 балла, Менее, чем 80% - баллы не начисляются. | | |
| Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%) | 100 % - 1 балл, 99-90 % - 0.9 балла, 89-80 % - 0.8 балла, Менее, чем 80% - баллы не начисляются. | | |
| Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планами (%) | 100 % - 1 балл, 99-90 % - 0.9 балла, 89-80 % - 0.8 балла, Менее, чем 80% - баллы не начисляются. | | |
| Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми (%)) | 100 % - 1 балл, 99-90 % - 0.9 балла, 89-80 % - 0.8 балла, Менее, чем 80% - баллы не начисляются. | | |
| Итого: | | | |

Критерии оценки:

| Баллы | Значение оценки |
|-------------|--|
| 2.3 и менее | Неудовлетворительное исполнение |
| 2.4 - 3.1 | Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания |
| 3.2 – 3.6 | Хороший уровень выполнения, есть значительные замечания |
| 3.7 – 4 | Высокий уровень исполнения, заслуживает поощрения |

Предложения:

Куратор программы наставничества: _____

ФИО / подпись

Дата _____

Соглашение о наставничестве в МБДОУ «ДСКВ № 37»

Ф.И.О. должность (далее именуемый - наставник)

и **Ф.И.О. должность** (далее именуемый - наставляемый или подопечный)

в дальнейшем именуемые стороны заключили настоящее соглашение о наставничестве:

1. Предмет соглашения

Стороны договорились об участии в программе наставничества МБДОУ «ДСКВ № 37» в целях активизации и совершенствования профессионального роста педагогов стороны определили следующие направления взаимодействия:

1.1.1. Оказание помощи и поддержки

1.1.2. Повышение уровня профессиональных компетенций, наставляемого в **области**

1.1.3. Передача наставником личного профессионального опыта через

1.1.4. Оказание практической помощи наставляемому в

и т.д.

2. Права и обязанности сторон:

2.1. Наставник обязан:

2.1.1. Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.

2.1.2. Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.

2.1.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2.1.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

2.1.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.

2.1.6. Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.

2.1.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.

2.1.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.

2.1.9. Встречаться удобным способом в удобное время с наставляемым не менее чем

2.1.10. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

2.1.11. Подводить итоги Программы, формировать отчёт о проделанной работе с предложениями и выводами.

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1. Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психологическим педагогическим сопровождением;

2.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю школы об их поощрении.

2.2.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

2.2.4. Проходить обучение и непрерывно повышать профессиональный уровень.

2.2.5. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

2.3. Наставляемый обязан:

2.3.1. Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.

2.3.2. Выполнять задания индивидуального маршрута.

2.3.3. Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки.

2.3.4. Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута).

2.3.5. Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.

2.3.6. Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное

отношение к учёбе и всем видам деятельности в рамках наставничества.

2.3.7. Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества школы.

2.3.8. Следовать индивидуальной программе наставничества.

2.3.9. Стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний и умений.

2.3.10. В случае отсутствия возможности встречи с наставником, наставляемый должен предупредить наставника о переносе даты встречи не позднее, чем за 3 дня до ранее оговорённой даты встречи.

2.4. Наставляемый имеет право:

2.4.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

2.4.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору реализации системы наставничества в МБДОУ «ДСКВ № 37».

2.4.3. Пользоваться имеющимися в школе ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.

2.4.4. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию.

2.4.5. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

2.4.6. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

3. Срок действия соглашения

3.1. Настоящее соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 1 год (**указываем в зависимости от срока реализации персонализированной программы**) с _____ по _____.

3.2. По истечении срока действия соглашения, срок может быть продлён по взаимному соглашению сторон.

Подписи сторон

_____/Ф.И.О./ _____ / Ф.И.О./
Наставник: Ф.И.О., должность Наставляемый/подопечный: Ф.И.О., должность