

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

На Общем собрании

работников ОУ

Протокол от **05.10.2022 №4**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

\_\_\_\_\_  
М.В. Иванова

Приказ от **05.10.2022 №51-Д**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 31  
комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 31) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

*Форма наставничества* – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

1.3. Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

1. принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3. принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4. принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5. принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6. принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7. принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8. принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9. принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе (целевой модели) наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу ГБДОУ детский сад № 31. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель ГБДОУ детский сад № 31 в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в ГБДОУ детский сад № 31 и замены их отсутствия.

## **2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы наставничества**

2.1. *Цель* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31 – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ГБДОУ детский сад № 31, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в ГБДОУ детский сад № 31 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ГБДОУ детский сад № 31, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне ГБДОУ детский сад № 31 и за его пределами;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ГБДОУ детский сад № 31, ознакомление с его традициями и укладом жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В ГБДОУ детский сад № 31 применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.4. В ГБДОУ детский сад № 31 применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

**Наставничество в группе** – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – вид наставничества, когда 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** – вид наставничества, когда 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** – вид наставничества, когда 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 наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) 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 на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

### **3. Организация системы (целевой модели) наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя ГБДОУ детский сад № 31.

3.2. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 31.

3.3. Руководитель ГБДОУ детский сад № 31:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31;

- издает локальные акты ГБДОУ детский сад № 31 о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 31;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ГБДОУ детский сад № 31 педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; подбирает и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и развития, воспитательная деятельность, организация дополнительной образовательной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с педагогами-наставниками ГБДОУ детский сад № 31;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем ГБДОУ детский сад № 31 мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в ГБДОУ детский сад № 31, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- совместно с ответственным за ведение сайта ГБДОУ детский сад № 31 осуществляет освещение практик наставничества и информационное сопровождение персонализированных программ наставничества на официальном сайте ГБДОУ детский сад № 31, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах.

### 3.5. Педагог-наставник:

- назначается приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 31;
- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31;
- совместно с куратором или самостоятельно разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- совместно с куратором осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в ГБДОУ детский сад № 31;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- совместно с куратором и ответственным за ведение сайта принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на официальном сайте ГБДОУ детский сад № 31 и социальных сетях.

## 4. Права и обязанности наставника

### 4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников совместно с куратором с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю ГБДОУ детский сад № 31 с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### 4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ГБДОУ детский сад № 31 при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами ГБДОУ детский сад № 31, осуществляющими работу с наставляемым (руководитель ГБДОУ детский сад № 31, куратор реализации программ наставничества, педагогический совет);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **5. Права и обязанности наставляемого**

### **5.1. Права наставляемого:**

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 31;
- обращаться к куратору и руководителю ГБДОУ детский сад № 31 с ходатайством о замене наставника.

### **5.2. Обязанности наставляемого:**

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детский сад № 31;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ГБДОУ детский сад № 31;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

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

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

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 31.

### **1. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте ГБДОУ детский сад № 31**

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ГБДОУ детский сад № 31 создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы по итогам реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31 и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 31 публикуются после их завершения.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем ГБДОУ детский сад № 31 и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами ГБДОУ детский сад № 31.



**Примерное содержание персонализированной программы наставничества**

**Титульный лист:**

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№ 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

На Общем собрании  
работников ОУ

Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности заведующего  
\_\_\_\_\_ М.В. Иванова

Приказ от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Председателем ППО

\_\_\_\_\_ Л.А. Захарченко

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга  
**«ВМЕСТЕ ИДЕМ К УСПЕХУ»**

педагога-наставника \_\_\_\_\_  
над (молодым специалистом/начинающим педагогом) \_\_\_\_\_

Срок реализации программы: 2022-2023 учебный год

<b>ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ</b>	
Полное наименование Программы	<i>Персонализированная программа наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 31 комбинированного вида Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Вместе идем к успеху»</i>
Решение об утверждении Программы	Приказ от _____ № _____
Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	<b>Федеральный уровень:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральные проекты «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;</li><li>- Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li><li>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;</li></ul> <b>Уровень субъекта РФ:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;</li><li>- Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»;</li></ul> <b>Уровень образовательной организации:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Приказ об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 31;</li><li>- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБДОУ детский сад № 31;</li><li>- Иные локальные акты</li></ul>
Разработчики программы:	<i>ФИО, должность</i> <i>ФИО, должность</i>

Структура управления реализацией Программы	Руководитель - заведующий ГБДОУ детский сад №31 Куратор - заместитель заведующего по УВР ГБДОУ детский сад № 31 Наставник Наставляемый <i>Педагог-психолог</i> <i>Учитель-дефектолог</i> <i>Логопед</i>
С программой ознакомлены: Наставник Наставляемый Куратор Руководитель	<i>ФИО, подпись</i> <i>ФИО, подпись</i> <i>ФИО, подпись</i> <i>ФИО, подпись</i>
Срок реализации программы / Отметка о необходимости продления, причина	<i>Краткосрочный</i> <i>01.10.2022 – 31.05.2023 (8 месяцев)</i>
Наставник(и)	<i>ФИО, должность</i>
Наставляемый(е)	<i>ФИО, должность</i>
Реализуемые формы наставничества	<i>«педагог – педагог»,</i> <i>«руководитель образовательной организации – педагог»,</i> <i>«работодатель – студент педагогического колледжа»</i>
Участники наставнической деятельности (привлеченные специалисты)	<i>ФИО, должность, организация</i>
Направления наставнической деятельности	<i>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</i> <i>2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в образовательный процесс.</i> <i>3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</i> <i>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.</i>
Перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон	<i>В соответствии с календарным планом работы (мероприятий) наставника с молодым специалистом/начинающим педагогом</i>

Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества: 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Материальное (денежное) стимулирование. Нематериальные способы стимулирования.
<b>ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА</b>	
Параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе)	<i>Индивидуальное/групповое взаимодействие</i>
Цели программы	<i>Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.</i>
Задачи программы	<i>1. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога. 2. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ. 3. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам. 4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 5. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.</i>
Описание проблемы	<i>(заполняется на основании выявленных профессиональных затруднений, сильных сторон и личностных качеств наставляемого педагога)</i>
Описание содержания деятельности наставника и наставляемого	В соответствии с календарным планом работы (мероприятий) наставника с молодым специалистом/начинающим педагогом

Планируемые результаты	<p><i>1.Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</i></p> <p><i>2.Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде.</i></p> <p><i>3.У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.</i></p> <p><i>4.Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</i></p>
Расписание встреч	<p><i>1/2 раза в месяц: вторая и/или третья среда месяца с 13:00 до 14:00</i></p> <p><i>Дополнительные встречи и обсуждения при возникающей необходимости</i></p>
Режим работы (онлайн, очный, смешанный)	<p><i>Очный</i></p>
<b>СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ</b>	
<p>Паспорт программы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пояснительная записка           <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Актуальность разработки Программы наставничества</li> <li>1.2. Цель и задачи Программы наставничества</li> <li>1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации</li> <li>1.4. Основные понятия и термины</li> </ol> </li> <li>2. Кадровая система реализации Программы наставничества</li> <li>3. Реализуемая форма наставничества</li> <li>4. Применяемые технологии</li> <li>5. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества           <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.</li> <li>5.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников</li> </ol> </li> <li>6. Механизмы мотивации и поощрения наставников</li> <li>7. Типовые Программы наставничества ГБДОУ детский сад № 31</li> </ol> <p>Приложение</p> <p>Календарный план работы (мероприятий) наставника с <i>молодым специалистом/начинающим педагогом</i></p>	