

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 15 «Сказка» комбинированного вида г. Благовещенска
Республики Башкортостан

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
от «14» 04 2023 г.
протокол № 3

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ детский
сад № 15 «Сказка» г. Благовещенска РБ
Веревкина О.А.
«14» 04 2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «14» 04 2023 г. № 21.1
Заведующий МАДОУ детский сад № 15
«Сказка»: Л.В.Галимуллина



ПОЛОЖЕНИЕ

**О системе (Целевой модели) наставничества педагогических
работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 15 «Сказка»
комбинированного вида г. Благовещенска Республики
Башкортостан**

Благовещенск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система наставничества педагогических работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Сказка» комбинированного вида г. Благовещенска Республики Башкортостан (далее – Система наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993);
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Правительства РФ от 15 ноября 2019 г. № 2705-р «О Концепции содействия развитию благотворительной деятельности в РФ на период до 2025 года»;
- Распоряжения Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года»;
- Распоряжения Правительства РФ от 29.05.2015 N 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжения Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 №10));
- Паспорта национального проекта "Образование" (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16));
- Письма Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ- 1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- Закона Республики Башкортостан от 1 июля 2013 г. N 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан»;
- Распоряжения Главы Республики Башкортостан от 17 августа 2018 года № РГ-157 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжения Главы Республики Башкортостан от 7 марта 2019 года № РГ- 75 «О внесении изменений в распоряжение Главы Республики Башкортостан от 17 августа 2018 года № РГ-157 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 года № 1270-р «Об утверждении Паспорта регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования»;
- Распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 года № 1271-р «Об утверждении Паспорта регионального проекта «Новые возможности для каждого»;
- Распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 года № 1265-р «Об утверждении Паспорта регионального проекта «Современная школа»;
- Распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 года № 1266-р «Об утверждении Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка»;
- Распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 12 декабря 2018 года № 1269-р "Об утверждении Паспорта регионального проекта «Учитель будущего»;
- Распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 20 июня 2019 года № 632-р «О внесении изменений в Паспорт регионального проекта «Учитель будущего»;
- Устава Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 «Сказка» комбинированного вида г.Благовещенска Республики Башкортостан;
- Программы развития Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 «Сказка» комбинированного вида г.Благовещенска Республики Башкортостан.

1.2. Цель внедрения системы наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) и молодых Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 «Сказка» комбинированного вида г. Благовещенска Республики Башкортостан. (далее – МАДОУ).

1.3. Задачи внедрения Системы наставничества: - формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг МАДОУ, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;

- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории (маршрута).

1.4. Структура Системы наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Системы наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Системы наставничества;
- формы наставничества в МАДОУ;
- механизм реализации Системы наставничества МАДОУ;
- структуру управления Системой наставничества педагогов МАДОУ;
- содержание и технологии наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. В Положении используются следующие понятия:

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.

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

Координатор – сотрудник МАДОУ, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Процесс наставничества в МАДОУ регулируется следующими нормативными документами:

- распорядительным актом МАДОУ о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;
- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника;
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников МАДОУ»;
- приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт МАДОУ о внедрении Целевой модели наставничества включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества МАДОУ;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в МАДОУ;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МАДОУ с описанием обязанностей (руководитель, координатор);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МАДОУ.

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность МАДОУ коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте МАДОУ, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Участие в муниципальных мероприятиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа воспитателей, преподавателей и других работников МАДОУ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. В отношении педагогических работников Система наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог», 2) «руководитель образовательной организации – педагог», 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

4.2. Форма наставничества «педагог–педагог». В рамках этой формы задачами наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, через оказание им помощи в освоении практических методов и приемов использования современных информационно- коммуникативных и педагогических технологий в образовательном процесса;
- создание комфортной профессиональной среды внутри МАДОУ. В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:
 - 1) «новичок – мастер». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).
 - 2) «современный – опытному», в рамках которой, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
 - 3) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

4.3. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог». В отдельных случаях руководитель МАДОУ может стать наставником педагогов. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

4.4. Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»). В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент – выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Формы наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Так же определяются виды наставничества, которые могут использоваться в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.5. Виды наставничества:

- 1) Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации 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, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
- 2) Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
- 3) Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
- 4) Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации воспитательно-образовательного процесса.
- 5) Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- 6) 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»).
- 7) 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.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Система наставничества в МАДОУ реализуется в несколько этапов:

подготовительный, адаптационно-диагностический, формирующий, контрольно-оценочный.

5.2. Подготовительный этап: - администрацией МАДОУ проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя МАДОУ нормативных документов реализации Системы наставничества (см. раздел II);
- обучение наставников, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. адаптационно-диагностический этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Формирующий этап: -

организация и осуществление куратором наставничества в МАДОУ посредством реализации дорожной карты;

- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Контрольно-оценочный этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Управление Системой наставничества МАДОУ осуществляется администрацией МАДОУ.

6.2. Функции МАДОУ по внедрению Системы наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает руководителя и координатора внедрения Системы наставничества в МАДОУ;
- создает методические объединения наставников;
- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создает базы) молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Системы наставничества, в формате непрерывного образования.

6.3. Руководитель внедрения Системы наставничества в МАДОУ назначается решением руководителя МАДОУ.

6.3.1. Функции руководителя при реализации Системы наставничества:

- организует, принимает участие, контролирует в разработке локальных актов и иных документов МАДОУ в сфере наставничества педагогов (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- организует, участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов;
- принимает участие в подборке и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное / логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов МАДОУ;
- организует и участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- организует и участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

- формирует банк лучших практик наставничества педагогов МАДОУ.

6.4. Координатор внедрения Системы наставничества в МАДОУ назначается решением руководителя МАДОУ, из заместителей руководителя МАДОУ или из числа других педагогических работников.

6.4.1. Функции куратора при реализации Системы наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Системы наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МАДОУ педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Системы наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте МАДОУ;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает три подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества (начальный), второй – во время реализации программы наставничества (промежуточный), третий - по итогам прохождения программы (контрольный).

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- 2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность МАДОУ;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

VIII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

8.1. Наставник имеет право:

- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой наставляемого, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю МФДОУ о поощрении наставляемого, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры наставляемого и планировании его дальнейшей работы в организации.

8.2. Наставник обязан:

- ознакомить наставляемого с основами корпоративной культуры организации;
- изучить профессиональные и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности; – оказать наставляемого индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать/адаптировать индивидуальную программу наставничества для наставляемого; – личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;
- информировать наставляемого о целях, задачах и результатах текущей деятельности МАДОУ;
- развивать у наставляемого стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса у наставляемого к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств наставляемого содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на наставляемого;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов.

8.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него Положением;
- при отказе от продолжения стажировки двух наставляемых подряд наставник лишается статуса наставника.

IX. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

9.1. наставляемый имеет право участвовать в разработке программы наставничеству и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

9.2. наставляемый обязан:

:- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;

– выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;

– выполнять указания наставника, если они не противоречат его трудовым функциям и требованиям законодательства РФ;

– проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов.

X. УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА САЙТЕ МАДОУ

10.1. Для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МАДОУ создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников МАДОУ, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в МАДОУ и др.

10.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МАДОУ публикуются после их завершения.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МАДОУ и действует бессрочно.

11.2. 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 МАДОУ.