


ПРИНЯТО на педагогическом совете
Протокол № 1 от 30.08.2024г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБДОУ детский сад №2 г.Курлово
 /Т.А.Котякина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующим МБДОУ д/с №2 г.Курлово

/М.А.Арбузова /

Приказ от 30.08.2024г. №94/1-р/01-15



ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении детский сад №2 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по физическому
направлению развития детей города Курлово

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	стр.
1.	Паспорт программы наставничества	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Цели и задачи Программы	6
4.	Основные направления Программы	6
5.	Формы работы	6
6.	Условия эффективности работы	7
7.	Этапы работы	7
8.	Система работы с молодыми педагогами	9
9.	Поэтапная реализация Программы	10
9.1.	Диагностический этап	10
9.2.	Основной этап	11
9.3.	Аналитический этап	11
10.	Заключение	11
11	Приложение	12

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	
Наименование программы	Программа целевой модели наставничества
Основание для разработки	<p>Указ Президента Российской Федерации "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"</p> <p>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года n 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников российской федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями на 20 августа 2021 года)</p> <p>Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")</p> <p>Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</p> <p>Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</p> <p>Распоряжение ДО от 07.12.2021 № 1265 Целевая модель наставничества</p> <p>Положение о наставничестве в МБДОУ д/с №2 г. Курлово</p>
Наименование образовательной организации	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей города Курлово (далее Учреждение)
Юридический адрес:	601570, Владимирская область, Гусь-Хрустальный район, город Курлово, ул.Калинина, д.42
Разработчики программы	Заведующий Арбузова М.А, старший воспитатель Тарасова О.Ю.
Исполнители программы	Наставники, молодые специалисты
Цель программы	Повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков

<p><i>Задачи программы</i></p>	<p>1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.</p> <p>2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.</p> <p>3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.</p> <p>4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.</p> <p>5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.</p>
<p><i>Основные направления программы</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений; - организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения; - изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса; - разработка и обсуждение планирования; - взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания; - ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
<p><i>Механизм и система контроля</i></p>	<p>Координация и контроль выполнения Программы осуществляет заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель.</p> <p>Наставник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализирует ход выполнения мероприятий по реализации Программы и вносит предложения по их коррекции; - информирует заместителя заведующего о ходе выполнения Программы; - по итогам реализации Программы готовит отчет.
<p><i>Ожидаемые результаты</i></p>	<p>Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде. Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ.</p> <p>Создание индивидуального стиля в работе.</p>

	<p>Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми. Потребность в непрерывном самообразовании. Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем</p>
Система контроля	Отчет об итогах наставничества

2. Пояснительная записка

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Идея разработки программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

наставник - высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Наставничество в ДОУ - разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов

убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

3. Цели и задачи программы

Цель программы - повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи программы:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.

2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.

3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.

4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

4. Основные направления программы

Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

Разработка и обсуждение планирования.

Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

5. Формы работы

- a. консультирование (индивидуальное, групповое);
- b. активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников);
- c. самообразование, изучение методической литературы.

6. Условия эффективности работы

Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

Сочетание теоретических и практических форм;
Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

7. Этапы работы

1 этап - адаптационный (диагностический)

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап - основной (проектировочный)

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап - контрольно-оценочный (аналитический)

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемый результат

для молодого специалиста:

- Познание молодым 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 молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации; -повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. для образовательной организации:
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

от наставничества:

- Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде;
- Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
- Создание индивидуального стиля в работе;
- Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
- Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших

- методов и приемов работы с детьми;
- Потребность в непрерывном самообразовании;
 - Владение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;
 - Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста; -соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность; - ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей; -взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника воспитатель высшей или первой квалификационной категории.

Показатели результативности

- стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- отсутствие жалоб от родителей и воспитанников

Профессиональные знания и навыки

- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста;
- умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание ИКТ

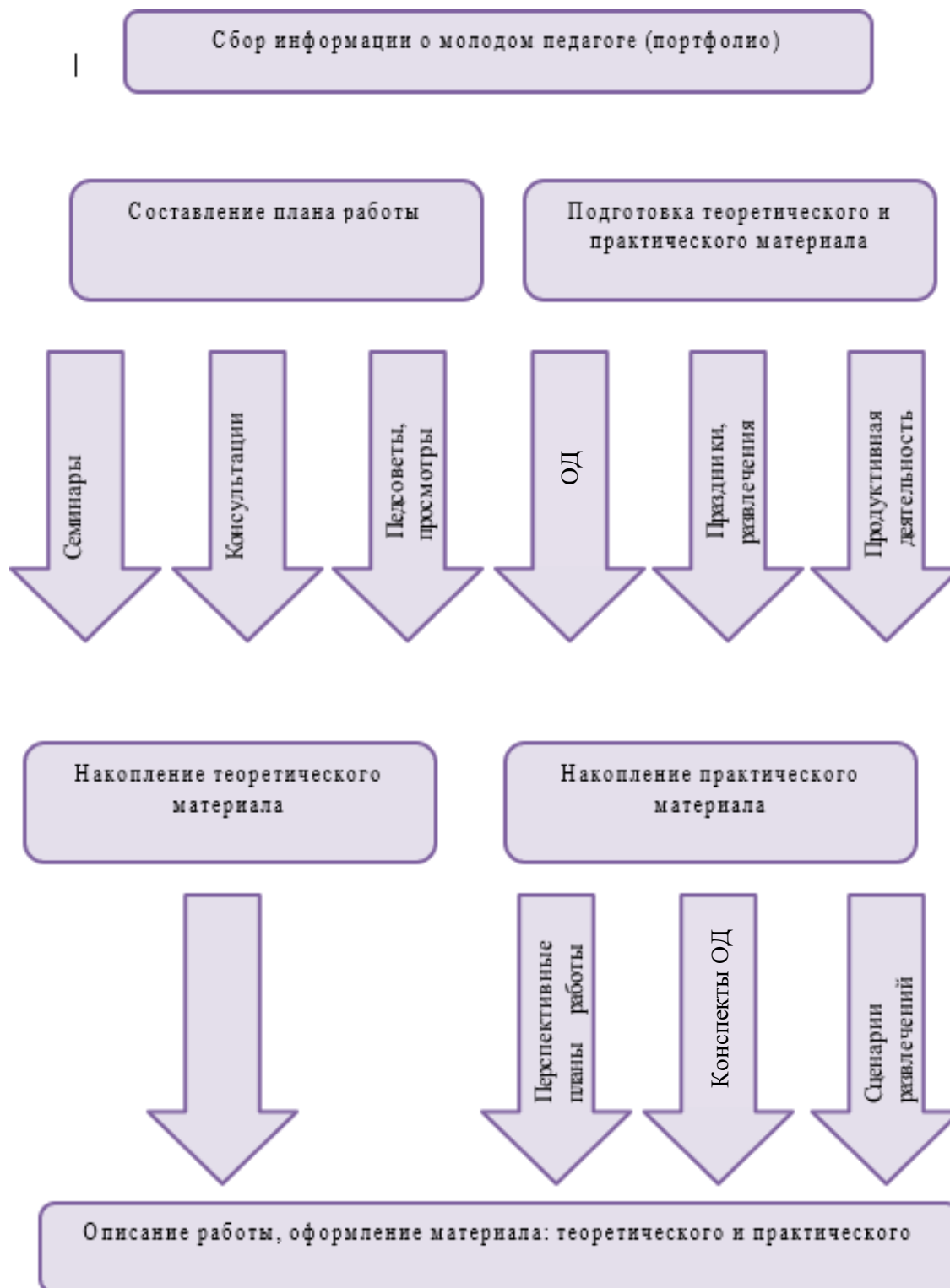
Профессионально важные качества личности

- умение обучать других; умение слушать;
- умение говорить (грамотная речь); аккуратность, дисциплинированность; ответственность;
- ориентация на результат

Личные мотивы к наставничеству

- потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

8. Система работы с молодыми специалистами



9. Поэтапная реализация Программы.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный.

9.1. Адаптационный (Диагностический) этап

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; - ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: - опрос;

- собеседование; - анкетирование;

- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Основной (проектировочный) этап

Задача этапа: реализация основных положений Программы. Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

9.3. Контрольно-оценочный (Аналитический) этап

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми; -Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

10. Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;

Оптимальное сочетание теоретических и практических форм; □ Оценка педагогического труда по результатам;

Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов
работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится Ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	

АНКЕТА для молодого специалиста

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в организации специально организованной образовательной деятельности (занятий)
- в организации режимных моментов
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- формулировать цель и задачи образовательной деятельности
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации цели и задач образовательной деятельности
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в образовательной деятельности
- активизировать деятельность воспитанников в процессе образовательной деятельности
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- развивать творческие способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- деятельностный подход к организации образовательной деятельности
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

другое

(допишите)

Форма
индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста

Ф.И.О., должность молодого специалиста: _____

Ф.И.О., должность наставника: _____

Сроки реализации: _____

Дата	Содержание и формы работы	Отметка о выполнении	
		Подпись наставника	Подпись молодого специалиста

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция:

Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

	<i>Прогностические навыки</i>	<i>Оценка</i>		
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
	<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>			
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			

	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
	<i>Аналитические навыки</i>			
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Согласие работника на закрепление за ним наставника

Настоящим я,

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

воспитатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей города Курлово, даю свое согласие на закрепление за мной с «__» _____г. по «__» _____20__г. в качестве наставника

(фамилия, имя, отчество наставника, занимаемая им должность с названием организации) воспитателя МБДОУ д/с №2 г.Курлово

№ п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	Воспитатель-воспитатель	Преодоление профессиональных дефицитов; формирование профессиональных компетенций учителя в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление плана индивидуальной траектории развития; самообразование в рамках реализации целевой программы наставничества	2024-2025 учебный год

(дата)

(подпись)

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

Данное соглашение устанавливает отношения между наставником

_____,
воспитателем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому направлению развития детей города Курлово и наставляемым

_____, воспитателем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому направлению развития детей города Курлово, совместно именуемыми
«Стороны», в связи с их участием в реализации Целевой модели наставничества,
осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам
дошкольного образования (далее – Целевая модель наставничества) на базе
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №2
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому
направлению развития детей города Курлово далее – Организация).

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

1.2. Стороны определили следующие задачи:

- повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
 - трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

2. Права и обязанности Сторон*

2.1. *Наставник обязан:*

2.1.1. разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.1.2. участвовать в реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества образовательной организации (далее – дорожная карта) в рамках компетенции;

2.1.3. регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

2.1.4. оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

2.1.5. предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

2.1.6. способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

2.1.7. внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

2.2. *Наставник имеет право:*

2.2.1. способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

2.2.2. совместно с куратором определять формы работы с наставляемым:

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

2.3. *Наставляемый обязан:*

2.3.1. регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

2.3.2. выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

2.3.3. внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

2.4. *Наставляемый имеет право:*

2.4.1. вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

2.4.2. принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

2.4.3. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

2.4.4. при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору образовательной организации о замене наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 9 месяцев (до 31 мая 2025 г.).

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник

Наставляемый

(подпись) / (расшифровка)

(подпись) / (расшифровка)

