

Принято:
Педагогическим советом
МБДОУ д/с № 35 «Соболек»
Протокол № 4 от 13.05.2024 г.

Утверждено:
Заведующей
МБДОУ д/с № 35 «Соболек»
Приказ № 98 от 13.05.2024 г.

Положение
о наставничестве среди педагогических работников и молодых специалистов,
работающих в МБДОУ д/с № 35 «Соболек»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет характеристики, основные принципы, цели и задачи, организацию системы (целевой модели) наставничества для педагогических работников в МБДОУ д/с № 35 «Соболек» (далее - система наставничества).

1.2. Характеристиками системы наставничества являются:

- организация системы наставничества с учетом специфики деятельности образовательных организаций;

- выстраивание практик наставничества, в том числе с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах муниципального образования;

- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм наставничества.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия

- куратор реализации программ наставничества - заместитель руководителя, назначенный руководителем образовательной организации и ответственный за реализацию программы наставничества в образовательной организации;

- наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- наставляемый - педагогический работник, 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 затруднения;

- наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

- форма организации наставничества - способ реализации наставничества;

- персонализированная программа наставничества - это краткосрочная

персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм наставничества и форм организации наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

- система наставничества - совокупность условий, ресурсов, процессов, механизмов, форматов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества;

- индивидуальный образовательный маршрут - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

- условия - факторы, элементы и особенности функционирования системы наставничества, которые существенно влияют на различные аспекты ее реализации. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами;

- дефицит профессиональных (педагогических) компетенций - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций;

- диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

1.4. Основными принципами системы наставничества являются:

1.4.1. Принцип научности - предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников.

1.4.2. Принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

1.4.3. Принцип легитимности - подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативной правовой базе.

1.4.4. Принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагогического работника в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника.

1.4.5. Принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.

1.4.6. Принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям.

1.4.7. Принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора реализации программ наставничества, наставника, наставляемого и других) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

1.4.8. Принцип индивидуализации и персонализации наставничества - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуального образовательного маршрута.

1.4.9. Принцип равенства - признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагогического работника с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе

наставничества.

1.4.10. Принцип продвижения благополучия и безопасности наставляемого (принцип «не навреди») - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы предупредить риски нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого).

1.5. Положение о наставничестве среди педагогических работников и молодых специалистов, работающих в МБДОУ д/с № 35 «Соболек» соответствует системе наставничества педагогических работников в муниципальном образовании.

2. Цель и задачи системы наставничества.

Формы наставничества. Формы организации наставничества

2.1. Цель системы наставничества - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды (создание правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития) наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, профилактике профессионального выгорания, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых (начинающих) педагогов и специалистов, прошедших переподготовку, в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуального образовательного маршрута;

- содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию «горизонтальных» связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации и вне ее;

- содействие развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникационных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, дистанционных форм организации наставничества;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых (начинающих) педагогических работников;

- оказание помощи педагогическому работнику в профессиональной адаптации к условиям осуществления педагогической деятельности в конкретной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие гибких навыков, функциональной грамотности как основы успешной профессиональной деятельности в современном мире;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- ознакомление педагогического работника, в отношении которого 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;

- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение прав и свобод педагогических работников, в отношении которых

осуществляется наставничество;

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- повышение мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию и профессиональной самореализации, участию в профессиональных конкурсах, программах, стажировках;

- создание условий для осознанного выбора профессиональной траектории, в том числе для педагогических работников с опытом.

2.3. В образовательных организациях применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «социальный партнер - педагогический работник образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Форма наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся у педагогического работника профессиональных затруднений, запроса наставляемого, длительности встреч наставника и наставляемого, имеющихся кадровых ресурсов, а также выводов по результатам рефлексии профессионального развития педагогических работников. Формы наставничества используются также в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.4. Формы организации наставничества:

- наставничество в группе - форма организации наставничества, при которой один наставник взаимодействует с группой наставляемых (от двух и более человек) одновременно;

- краткосрочное или целеполагающее наставничество - форма организации наставничества, при которой наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- реверсивное наставничество - форма организации наставничества, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагогический работник становится наставником молодого педагогического работника в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

- ситуационное наставничество - форма организации наставничества, при которой 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 - форма организации наставничества, реализация которой осуществляется посредством однократной встречи 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») - форма организации наставничества, при которой осуществляется взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Отбор наставника и наставляемого проводится по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и другое.

3. Условия, ресурсы и организация системы наставничества

3.1. Кадровые условия и ресурсы, необходимые для организации системы наставничества:

- куратором реализации программ наставничества, наставников, наставляемых является старший воспитатель;

- вовлечение в реализацию системы наставничества представителей социальных партнеров - общественно-деловых объединений.

3.2. Организационно-методические и информационно-методические условия и ресурсы, необходимые для организации системы наставничества:

- формирование плана («дорожной карты») мероприятий в рамках функционирования системы наставничества;
- обеспечение непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации функционирования системы наставничества;
- создание методических материалов по сопровождению процесса наставничества педагогических работников;
- разработка персонализированных программ наставничества в образовательных организациях;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым по вопросам разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- создание и сопровождение цифровой информационно-коммуникационной среды поддержки наставничества педагогических работников;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга реализации мероприятий в рамках функционирования системы наставничества, выработка рекомендаций по результатам мониторинга;
- содействие муниципальной системе наставничества в реализации мероприятий в рамках функционирования системы.

3.3. Материально-технические, финансово-экономические условия и ресурсы, необходимые для организации системы наставничества:

- методический кабинет, музыкальный и физкультурный залы для проведения встреч наставников с наставляемыми;
- техническое обеспечение для проведения встреч наставников с наставляемыми (компьютеры, доска, принтер, сканер, проектор и прочее);
- информационно-коммуникационная среда для организации взаимодействия наставников и наставляемых онлайн (мессенджеры, электронная почта);
- стимулирование труда педагогических работников, выполняющих функции наставника, в соответствии с действующим положением об оплате труда.

3.4. Система наставничества является институциональной (заведующая, куратор реализации программ наставничества, наставники, наставляемые).

3.5. Взаимодействие участников внутри системы наставничества вертикальное и горизонтальное.

3.6. Функции заведующей:

- осуществление общего руководства и координации внедрения системы наставничества;
- утверждение куратора реализации программ наставничества, способствование отбору наставников и наставляемых, а также иных лиц, отвечающих за сопровождение реализации программ наставничества;
- утверждение плана («дорожной карты») по реализации Положения о наставничестве среди педагогических работников и молодых специалистов, работающих в МБДОУ д/с № 35 «Соболек»;
- организация работы наставника и наставляемого по созданию и реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществление организационного, методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы наставничества;
- создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространению лучших практик наставничества педагогических работников;
- организация мониторинга реализации наставничества;
- иные функции в соответствии с Положением о наставничестве среди педагогических работников и молодых специалистов, работающих в МБДОУ д/с № 35 «Соболек».

3.7. Функции куратора реализации программ наставничества:

- своевременная (не менее одного раза в год) актуализация информации о наличии в образовательной организации педагогических работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- подготовка предложений заведующей для утверждения реестра наставников образовательной организации;
- разработка плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Положения о наставничестве среди педагогических работников и молодых специалистов, работающих в МБДОУ д/с № 35 «Соболек».
- ведение персонифицированного учета наставников и наставляемых;
- формирование банка индивидуальных (групповых) персонализированных программ наставничества, описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с наставниками;
- взаимодействие с представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организация повышения уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирование разработки и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга эффективности и результативности системы наставничества в МБДОУ д/с № 35 «Соболек», оценки вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирование аналитической справки о функционировании системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирование данных о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3.8. Наставничество в МБДОУ д/с № 35 «Соболек» регламентируется следующими документами:

- положением о наставничестве среди педагогических работников и молодых специалистов, работающих в МБДОУ д/с № 35 «Соболек»;
- планом мероприятий («дорожной картой») по реализации Положения;
- локальными нормативными актами о закреплении наставничества (наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников);
- положением об оплате труда в образовательной организации;
- персонализированными программами наставничества;
- планами работы и протоколами заседаний педагогического совета;
- иными документами, обеспечивающими функционирование системы наставничества.

3.9. Назначение наставником осуществляется с письменного согласия работника посредством издания локального нормативного акта образовательной организации с указанием срока наставничества.

3.10. Основными критериями выбора наставников являются:

- высокий уровень профессиональной компетентности (методическая ориентированность, аналитические навыки, способность провести диагностические и мониторинговые процедуры, создать рефлексивную среду, готовность к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций, социальная мобильность, способность к самообучению и дальнейшей успешной самореализации);
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении (авторитет среди педагогических работников, лидерские качества, организационные и коммуникативные навыки, хорошо развитая эмпатия, опыт наставнической деятельности, заинтересованность в успехах наставляемого и готовность нести личную ответственность за результаты его работы);
- положительный профессиональный опыт работы;
- способность делиться профессиональным опытом (готовность транслировать собственный профессиональный опыт, заинтересованность в тиражировании личного

профессионального опыта, склонность к активной общественной работе, заинтересованность в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ).

3.11. В случае, когда педагогические работники, удовлетворяющие основным критериям выбора наставников, указанным в пункте 3.10 настоящего Положения, отсутствуют или их недостаточно, наставником может стать педагогический работник из другой образовательной организации на основе формата сетевого взаимодействия.

3.12. Замена (завершение) полномочий наставника осуществляется на основании локального нормативного акта образовательной организации:

- на основании личного заявления наставляемого и (или) наставника;
- в случае длительного отсутствия наставника (период временной нетрудоспособности, отпуск по уходу за ребенком, длительный отпуск педагогического работника (сроком до одного года), служебные командировки, обучение, иные причины);
- в случае увольнения или перевода на другую работу наставника или наставляемого;
- в случае привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- в случае психологической несовместимости наставника и наставляемого.

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

3.14. профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого (наставляемых);

3.15. у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программ наставничества.

3.16. Формирование пары (группы), в отношении которой будет осуществляться наставничество, осуществляется на добровольной основе, с непосредственным участием куратора реализации программ наставничества, наставника и педагогического работника в соответствии с положением о программе наставничества педагогических работников в образовательной организации с письменного согласия участников и завершается изданием локального нормативного акта образовательной организации.

4. Компетенции, права и обязанности наставника и наставляемого

4.1. Компетенции наставника:

- знать и уметь применять на практике нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- разрабатывать совместно с наставляемым персонализированные программы наставничества с учетом уровня его психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации и психоэмоционального состояния;
- уметь сопровождать процессы рефлексии и самоисследования деловых, нравственных, психоэмоциональных качеств наставляемого, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям (законным представителям), увлечения, склонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения наставляемым занятий, организации игр, режимных моментов, досуговых мероприятий;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами (в том числе цифровыми) качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества и сильные стороны наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора и компетентности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого;
- периодически сообщать куратору реализации программ наставничества о процессе адаптации наставляемого или результативности его профессионального развития;
- подводить совместно с наставляемым промежуточные или окончательные итоги его профессиональной адаптации или профессионального развития с предложениями по дальнейшей работе и формированию зоны ближайшего развития.

4.2. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и осуществлять контроль своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации на соответствие занимаемой должности наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации условиям системы наставничества;
- обращаться к куратору реализации программ наставничества с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;
- обращаться с мотивированным заявлением к куратору реализации программ наставничества и заведующей с просьбой о сложении с него обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения наставляемым мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставничества;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.3. Обязанности наставника:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого (начинающего) специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- поддерживать позитивную эмоциональную обстановку, способствующую раскрытию личностного и профессионального потенциала, наставляемого;
- передавать профессиональные и (или) практические знания, умения, навыки, накопленный опыт, обучать современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию эффективных решений в нестандартных ситуациях, личным примером развивать профессиональные качества наставляемого, способствовать развитию у наставляемого рефлексии профессиональной деятельности;
- совместно с наставляемым разрабатывать персонализированную программу наставничества, сопровождать ее реализацию и своевременную корректировку;
- в соответствии с персонализированной программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции указанной программы, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять дефициты в профессиональной деятельности наставляемого в рамках мероприятий персонализированной программы наставничества;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности профессии, организуя участие в мероприятиях для молодых (начинающих) педагогических работников различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и другие);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных федеральных и

региональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

- анализировать результат персонализированной программы наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников на муниципальном уровне.

4.4. Наставничество осуществляется в отношении:

- молодых, начинающих педагогических работников;
- педагогических работников, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогических работников, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями (законными представителями) и прочее;
- педагогических работников, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и прочее;
- педагогических работников, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогических работников, испытывающих профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

4.5. Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в образовательной организации правовой, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей, наставничеством, осуществлением профессиональной деятельности, запрашивать интересующую информацию;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированной программы наставничества;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации условиям системы наставничества;
- обращаться к куратору реализации программ наставничества и заведующей с ходатайством о замене наставника.

4.6. Обязанности наставляемого:

- знать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, организацию работы в МБДОУ д/с № 35 «Соболек»;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей, а также связанные с восполнением профессиональных дефицитов, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, устранять допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение и

культуру в работе, учебе и во всех видах деятельности в рамках наставничества;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с реализацией программы наставничества;
- отчитываться перед наставником в пределах персонализированной программы наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для наставляемых.

5. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

5.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБДОУ д/с № 35 «Соболек» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» создается специальный раздел.

5.2. Результаты реализации персонализированных программ наставничества публикуются после их завершения.

6. Меры поддержки и стимулирования наставнической деятельности

6.1. Меры поддержки деятельности наставников нематериального характера предполагают комплекс мероприятий, направленных на публичное признание деятельности наставников, повышение общественного и профессионального статуса наставников, привлечение к наставнической деятельности высококвалифицированных специалистов.

6.2. В целях нематериального стимулирования наставнической деятельности педагогических работников применяются следующие меры:

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном уровне;
- поддержка системы наставничества посредством информирования общественности о значимости, эффективности системы и лучших практик наставничества (в том числе информация о наставниках и достижениях их наставляемых) на официальном сайте и социальных сетях;
- представление лучших наставников к награждению государственными и ведомственными наградами: государственная награда Российской Федерации - знак отличия «За наставничество», ведомственная награда Министерства просвещения Российской Федерации - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм», ведомственная награда министерства образования Иркутской области - знак отличия «Почетный работник в сфере образования Иркутской области»;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета;
- вручение памятных подарков на торжественных мероприятиях;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в семинарах, тренингах и курсах повышения квалификации для наставников);
- популяризация, общественное признание лучших практик и авторских методик, разработанных в рамках наставничества;
- учет наставнической деятельности при проведении аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников;
- возможность участия наставников в качестве членов жюри профессиональных конкурсов разного уровня;
- иные меры нематериального стимулирования, предусмотренные в образовательной организации, в которой осуществляет трудовую деятельность наставник.

6.3. Материальное стимулирование наставников осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда.