

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)
в МБДОУ «Детский сад №4»**

Общими и обязательными критериями для отбора (выдвижения) для всех категорий наставников и куратора МБДОУ являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом МБДОУ);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития следующих ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии
(в разрезе форм наставничества):

| Форма наставничества | Критерии |
|----------------------|---|
| Педагог - Педагог | <ul style="list-style-type: none"> – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – педагог, склонный к активной общественной работе, участник или лидер методических объединений. – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. |

Для отбора (выдвижения) куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества Педагог - Педагог и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставляемым педагогом.

**Проект Соглашения о сотрудничестве МБДОУ «Детский сад №4»
с социальным партнером**

Соглашение о сотрудничестве

г. _____

" ____ " _____ 20 г.

МБДОУ «Детский сад №4» города Сосновый Бор в лице заведующего Сверчковой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, именуемое далее МБДОУ «Детский сад №4» и «Наименование социального партнера» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Ленинградской области Целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества МБДОУ «Детский сад №4».

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки педагогов МБДОУ «Детский сад №4» в рамках форм наставничества «Педагог - Педагог».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

– участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в МБДОУ «Детский сад №4»;

– приглашать педагогов МБДОУ «Детский сад №4» на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «Педагог - Педагог»;

– принимать участие в составлении Программы наставничества МБДОУ «Детский сад №4», а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;

– размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества МБДОУ «Детский сад №4» в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации Партнера.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности МБДОУ «Детский сад №4», Партнер принимает на себя следующие обязательства:

– определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями МБДОУ «Детский сад №4» для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;

– выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными МБДОУ «Детский сад №4»;

– обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества МБДОУ «Детский сад №4»;

– обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества МБДОУ «Детский сад №4»;

– оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;

– несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества МБДОУ «Детский сад №4».

2.3. МБДОУ «Детский сад №4» имеет право:

– на получение полной информации о результатах проведения Партнером

мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;

- посещения представителями МБДОУ «Детский сад №4» мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «Педагог - Педагог» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

— по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества МБДОУ «Детский сад №4» в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;

- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4. МБДОУ «Детский сад №4» принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;

- формирует группу педагогов, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;

- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;

- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в МБДОУ «Детский сад №4»;

- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

3. Заключительные положения

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.2024 г.

4. Юридические адреса и подписи Сторон

Наименование образовательной организации

Наименование социального партнера

**Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)**

| | |
|---|---|
| фото | <p align="center">ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</p> <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение реализации образовательных областей (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем воспитанников и др.)</p> |
| <p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: . . . лет</p> | |
| Профессиональные достижения | <p>Автор методических разработок (указать); Победитель Конкурса . . . (название, номинация, год)</p> |
| Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности | <p>- 2020г. - дополнительная профессиональная программа «. . .» (час.), город. . .;</p> |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | <p>эксперт конкурса . . . г.;</p> <p>член рабочей группы по разработке . . . г.;</p> <p>член комиссии по . . . г.;</p> <p>член жюри регионального конкурса . . . г.;</p> <p>российский эксперт международного проекта . . . г.;</p> |
| Наиболее значимые публикации | |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | <p>- Благодарность . . . за (. . . г.);</p> <p>- Почетная Грамота . . . за внедрение (. . . г.);</p> <p>- Благодарственное письмо . . . за значительный вклад в (. . . г.);</p> |

**SWOT-анализ Программ наставничества
Форма наставничества «Педагог-Педагог»**

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|-------------------|--|--|
| Внутренние | <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном учреждении в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни детского сада; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; - Наставляемые (%), после общения с наставником, отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов МБДОУ «Детский сад №4», которые можно использовать в Программе наставничества. | <p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни детского сада); - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; - Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в МБДОУ «Детский сад №4» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического состава в учреждении. |
| Внешние | <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка детского сада при внедрении Целевой модели со стороны администрации СГО; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МБДОУ; - Рост конкуренции между детскими садами за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из МБДОУ/СГО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества). |

**Показатели эффективности
Внедрения Программ наставничества
в МБДОУ «Детский сад №4»**

1. Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов - молодых специалистов, вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов - молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

2. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в Программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

3. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

**Анкета оценки удовлетворенности
Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий:

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности
Программой наставничества
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Отглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!