

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ДОО являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ДОО);
- авторитетность в среде коллег;
- высокий уровень развития 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 приведены в таблице ниже:

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; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Руководитель - педагог	<ul style="list-style-type: none"> – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге.
Руководитель - руководитель	<ul style="list-style-type: none"> – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 15 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге.
Руководитель - студент	<ul style="list-style-type: none"> – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, – имеет стабильно высокие показатели в работе, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации,

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 наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОО.

Форма заявления кандидата в наставники

Заведующему МБДОУ № 22
Мантуровой Е.В.

Ф.И.О. должность кандидата в наставники

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления детей с туберкулезной интоксикацией № 22» на 202 ____ год.

Контакты кандидата: тел. _____

E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей)
3. медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей)
4. _____ на листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления детей с туберкулезной интоксикацией № 22» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Подпись

Расшифровка подписи

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля Участников (%), которым понравилась участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ДОО в течение следующих 5 лет; – У Участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ДОО; – 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; – Участники Программы (%) отметили рост освоения Программы и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации Участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ДОО, которые можно использовать в Программе наставничества; 	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля Участников (%), которым не понравилась участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность Участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ДОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в развитии дошкольников, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – 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 ДОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ДОО;
Внешние	Возможности: <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ДОО при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования АГО; – 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; – Активное внедрение в РФ и АГО проектного управления; 	Угрозы (риски): <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ДОО; – Рост конкуренции между ДОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов; – Финансовая и организационная оптимизация сети ДОО в АГО; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;