

Принято на педагогическом совете №2
от 17.01.2023



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «ДСОВ № 101»
Корнышева Е.А.
Приказ № 10-ОД от 17.01.2023г

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДСОВ № 101»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе наставничестве (далее Положение) регламентирует деятельность по реализации системы наставничества в МБДОУ «ДСОВ № 101».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

– Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),

– Постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

– Письмом Министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 №МР- 42/02;

– Региональная Целевая модель наставничества (утверждена распоряжением министерства образования от 8 декабря 2020 года № 941- мр);

– Модель организации наставничества муниципального образования города Братска (утверждена приказом начальника департамента образования администрации муниципального образования города Братска от 18 октября 2022 года № 669.

1.3. Настоящее положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества, устанавливает правовой статус куратора, наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений, включённых в процесс наставничества.

1.4. Термины и определения

Система (Целевая модель) наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОУ.

Наставничество - технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнёрстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Сообщество ОО - сотрудники образовательной организации, обучающиеся/воспитанники, их законные представители, выпускники и иные субъекты, объединённые стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Образовательное пространство региона (муниципалитета) - сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ОО.

Родитель/законный представитель - юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включён в программу (даже в качестве пассивного участника).

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

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы (целевой модели) наставничества; разработка и реализация персонализированных программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

3.2. Куратор системы (целевой модели) наставничества назначается приказом заведующего ДООУ. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заведующим ДООУ, куратором, педагогами располагающими информацией о потребностях педагогов.

3.4. Наставниками могут быть педагоги:

- первой или высшей квалификационной категории;
- показывающие стабильно высокие результаты образовательной деятельности;
- владеющие методиками дошкольного образования, знающие особенности психологических особенностей детей дошкольного возраста;
- эффективно налаживающие взаимоотношения с коллегами и воспитанниками;
- владеющие компьютерной программы;
- потребность в приобретении опыта управления людьми;
- желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам);
- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

3.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты имеющие опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет,;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

3.6. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных участников программы наставляемых и наставников.

3.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

3.10 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего ДОУ.

4. Реализация системы (целевой модели) наставничества

4.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ДОУ в целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Педагог-педагог». Представление программы наставничества рассматривается на заседании педагогического совета.

4.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник - наставляемый». Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.3. Реализация системы (целевой модели) наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы/плана.

5.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программ.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества различного уровня: образовательного учреждения, городского, регионального, всероссийского.

- В случае надобности и с согласия старшего воспитателя подключать к работе с молодым специалистом других педагогических работников детского сада.
- Получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы с формированием отчёта о проделанной работе с предложениями и выводами.
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Права наставляемого

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества различного уровня: образовательной организации, городского, регионального, всероссийского.
- Защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы молодого специалиста, давать по ним разъяснения;
- Посещать организации социальных партнеров по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- Повышать квалификацию в организациях системы повышения квалификации;

7.2. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым персонализированную программу (план наставничества). Выполнять этапы реализации плана наставничества.
- Постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития воспитанников;
- Использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые занятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства, заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.
- Правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Условия публикации результатов реализации системы наставничества (целевой модели) наставничества на сайте образовательной организации.

9.1. Для размещения информации о реализации системы наставничества (целевой модели) наставничества на сайте образовательной организации специальный раздел (рубрика).

9.2. На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества, лучшие кейсы по итогам реализации персонализированных программ наставничества, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база, регламентирующая наставничество в образовании, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества образовательной организации,

результаты персонализированных программ после их завершения и др.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников на уровне ДОУ, относятся:

- Приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» с приложениями:
- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
- Приказ «О закреплении наставнических пар/групп» с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации 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 образовательной организации.