

Принято
педагогическим
советом МБДОУ №17 «Родничок»
Протокол № 1
от 31.08.2023 г.



Утверждаю:
Заведующий
Е.А. Ивахненко
Приказ № 107
от 01.09.2023 г.

Положение о наставничестве муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Собинского района детский сад №17 «Родничок»

Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве в МБДОУ детский сад №17 «Родничок» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления 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 практикобмена опытом между обучающимися».

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

Основные понятия и термины

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 целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

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 учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в центре.

Цели и задачи наставничества

Целью наставничества в ДОО является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы

поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ДОО.

Основными задачами наставничества в центре являются:

- ✓ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- ✓ разработка и реализация 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;
- ✓ проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОО;
- ✓ формирование 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.

Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего ДОО.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом заведующего ДОО.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заведующим ДОО, куратором, педагогами, и иными лицами ДОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- ✓ молодые специалисты;
- ✓ 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.

Наставниками могут быть:

- ✓ педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ✓ ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО.

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

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

Реализация целевой модели наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ДОО в целевой модели наставничества, рассматриваются одна форма наставничества, «Педагог - педагог».

Представление программ наставничества проходит в форме «Педагог – педагог» на педагогическом совете и Совете ДОО.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- ✓ Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение второй, пробной, рабочей встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение встречи - планирования рабочего процесса в рамках

программы наставничества с наставником и наставляемым.

- ✓ Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- ✓ Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- ✓ оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- ✓ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

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

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

Обязанности наставника:

- ✓ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДОО, 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 и ободрять его личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в центре, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- ✓ Подводить итоги наставнической программы формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- ✓ Вносить на рассмотрение администрации ДОО 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 программы, программ Школы наставничества.
- ✓ Получать психологическое сопровождение.
- ✓ Участвовать в конкурсах наставничества разного уровня.

Обязанности наставляемого:

- ✓ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, ДОО, определяющих права и обязанности.
- ✓ Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- ✓ Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- ✓ Вносить на рассмотрение администрации ДОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- ✓ Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- ✓ Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- ✓ Участвовать в конкурсах наставничества разного уровня.
- ✓ Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.
- ✓ Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение конкурса учреждения профессионального мастерства «Наставник года» 1 раз в 2 года.

Награждение грамотами учреждения "Лучший наставник"

Стимулирование наставника через стимулирующие выплаты 1 раз в год

Документы, регламентирующие наставничество

Положение о наставничестве ;

Приказ заведующего о внедрении целевой модели наставничества;

Целевая модель наставничества в МБУ ДО ЦДО.

Дорожная карта внедрения системы наставничества .

Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества .

Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».