

Принято
С учетом мнения
Педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о внедрении и реализации
системы (целевой модели) наставничества
в муниципальном автономном дошкольном
образовательном учреждении «Детский сад
комбинированной направленности № 6»
города Сосновоборска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № 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».

1.2. Целевая модель (система) наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов: «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

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

2. Основные понятия и термины.

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник ДОУ, отвечающий за организацию и реализацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОУ.

3. Цели и задачи наставничества.

3.1. 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 педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

– разработка и реализация мероприятий дорожной карты по реализации и внедрению системы (целевой модели) наставничества; 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;

- осуществление персонифицированного учета 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.

4. Организационные основы наставничества.

4.1. Наставничество организуется на основании приказа ОУ. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе ОУ.

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

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заместителем заведующего по УВР, куратором и иными лицами ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов – будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть воспитанники:

- проявившие выдающиеся способности;
- с особенностями здоровья (с ограниченными возможностями здоровья).

4.5. Наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты;
- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

4.6. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в ДОУ;
- родители обучающихся, законные представители;
- ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставников и наставляемых в реализации целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных наставляемых и наставников, и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом заведующего.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации и внедрении системы (целевой модели) наставничества, исходя из образовательных потребностей ДОУ могут рассматриваться следующие формы наставничества: «Педагог – педагог», «Педагог – воспитанник», «Педагог – родитель», «Специалист-педагог – специалист-педагог», «Специалист-педагог

– воспитанник», «Специалист-педагог – родитель». Представление программ наставничества осуществляется на педагогическом совете и родительском совете (при необходимости).

5.2. 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.

5.3. Реализация и внедрение системы (целевой модели) наставничества, осуществляется в течение 2022-2024 гг. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника.

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника.

8.1. Вносить на рассмотрение администрации ОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в конкурсах по теме наставничества разного уровня.

9. Обязанности наставляемого.

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого.

10.1. Вносить на рассмотрение ОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в конкурсах разного уровня по теме наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, мастер-классов, конференций наставников в ДОУ, на городском уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия разного уровня.

11.3. Проведение конкурса профессионального мастерства в ДОУ по теме наставничества.

11.4. Создание на сайте МАДОУ ДСКН №6 специальной рубрики «Наставничество»; методической копилки с программами наставничества.

11.5. Награждение по результатам работы участников по реализации целевой программы наставничества в МАДОУ ДСКН №6.

11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ и города.

11.7. Оплата работы наставников осуществляется за счет стимулирующих выплат согласно Положению об оплате труда работников МАДОУ ДСКН № 6 г. Сосновоборска.

12. Документы, регламентирующие наставничество.

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

– приказ № 590-11-03 Министерства образования Красноярского края о внедрении Региональной целевой модели наставничества от 30.11.2021г;

– приказ № 2 Управления образования города Сосновоборска об утверждении дорожной карты внедрения и реализации Региональной целевой модели наставничества от 11.01.2022 г;

– настоящее Положение о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества в МАДОУ ДСКН №6 г. Сосновоборска;

– программа (целевая модель, система) наставничества в ДОУ;

– дорожная карта по реализации и внедрению системы (целевой модели) наставничества в МАДОУ ДСКН №6;

– приказ о назначении куратора по внедрению и реализации целевой модели наставничества в МАДОУ ДСКН №6;

– приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

– приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества в МАДОУ ДСКН №6 г. Сосновоборска»;

– протоколы заседаний педагогического, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества в МАДОУ ДСКН №6 г. Сосновоборска.