Утверждаю

Приказом заведующего

МДОБУ д/с №9 «Ромашка»

от 09.01.2023г. № 3/1-О

_____ О. Н. Фесенко

Положение о реализации целевой модели наставничества в МДОБУ детский сад общеразвивающего вида№9 « Ромашка» Октябрьского МО

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Положение о реализации целевой модели наставничества педагогических работников МДОБУ детский сад общеразвивающего вида №9 « Ромашка» Октябрьского МО (далее — ДО У) разработана ла основе:

- методических рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций. осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным., дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае. рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;- приказа МКУ « Управления образования» Октябрьского МО от 02.02.2021года №7-0 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории Октябрьского муниципального округа» .

1.2. В ПОЛОЖИИ используются следующие понятия:

Наставник — участник программы наставничества имеющий успешный опыт достижения жизненного, личностного и профессионального результата. готовый и компетентный поделиться опытом и навыками необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор — сотрудник образовательного учреждения, организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Методическое объединение/совет наставников образовательного учредителя общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов- наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

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.

Целевая модель наставничества система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.1. Срок действия Положения по реализации целевой модели наставничества в ДОУ 2023-2028 гг.
1.2 Участниками системы наставничества в ДОУ являются:

- наставник ;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее- наставляемый);
- заведующий ДОУ;
- куратор деятельности в ДОУ

П. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА наставнической

2.1. Цель Положения о реализации целевой модели наставничества: создание условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности педагогических работников (далее — педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи внедрения Положения:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг ДОУ, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Ш. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ

3.1. Формы наставничества в ДОУ могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог - педагог», «старший методист -педагог» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

З. 1.1. Форма наставничества:

1) «педагог - педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В такой форме наставничества, как «педагог — педагог», возможны следующие модели взаимодействия: «опытный педагог молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности — профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3) «педагог-новатор консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект- объектной педагогики.

4) «заведующий ДОУ -педагог» применима во всех образовательных учреждениях. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.

5) «активный профессионал — равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование

идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

6) «коллега — молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

7) «работодатель будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства).

•V. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о наставничестве является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в ДОУ.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования ДОУ, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в ДОУ:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- куратора реализации персонализированных программ наставничества;

- наставников - педагогов, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4.2. Организационно-методические и организационно - педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в ДОУ включают:

- подготовку локальныхнормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников; разработку персонализированных программ наставнической деятельности; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- цифровуюинформационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ста жировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в ДОУ;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- помещение для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых; доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.н. электронный ресурс, чаты/ группы наставников-наставляемых в социальных сетях); широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; средства для организации видео-конференц-связи (ВКС); другие материально-технические ресурсы.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Материальное (Денежное) стимулирование предполагает возможность ДОУ соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение

высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления; наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

– лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России — нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4.5. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить

напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и

однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально- личностное выгорание, успешно адаптировать

молодых/начинающих педагогов в коллективе.

4.6. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно - ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп; - формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ДОУ

Наставничество организуется на основании приказа ДОУ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательного учреждения.

5. 1 . 1 Руководитель ДОУ:

- [redacted] осуществляет общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества; издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в ДОУ, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- [redacted] – утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- [redacted] – организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.)
- [redacted] – осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества; способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- [redacted] – создает условия по координации и мониторингу реализации системы

(целевой модели) наставничества.

5. 1 .2. Куратор реализации программ наставничества:

— назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;

[redacted] совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта ДОУ [страницы, социальных сетей;

[redacted] — своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

— организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

— осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

— осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

— организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых ДОУ с привлечением наставников из других образовательных организаций;

[redacted] принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте ДОУ различной информацией

(событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

_ фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.1.3. Методическое объединение (МО) наставников [комиссия/совет (при его наличии). Методическое объединение/совет наставников образовательной организации общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов- ДОУ в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение /совет наставников:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией) ;

- принимает участие в разработке, апробации и реализации

персонализированных программ наставничества педагогических работников; анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества; _ осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

– осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально- техническое, инфраструктурное обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества; является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- – участвует в разработке системы поощрения(материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) ДОУ и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

ул. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО В доу

6. I Права и обязанности наставника

6.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ДОУ с их согласия;
- – знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

[redacted] – обращаться с заявлением к куратору и руководителю ДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника; – осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.1.2. Обязанности наставника:

— руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами ДОУ при осуществлении наставнической деятельности;

— осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и
профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;

— создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

— содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

[redacted] участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

[redacted] – рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6.2. Права и обязанности наставляемого.

6.2.1. Права наставляемого:

— систематически повышать свой профессиональный уровень;

— участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

— обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

— вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников ДОУ; — обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

6.22. Обязанности наставляемого:

— изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

— реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

— соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;

— знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

— выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей; — совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей; — устранять

совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в ДОУ

7.1. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

VIII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Мониторинг процесса реализации положения о наставничестве — система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах. Мониторинг влияния целевой модели наставничества на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в модель наставничества, а второй по итогам прохождения.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированных программ наставничества;
- мониторинг влияния персонализированных программ наставничества на всех ее участников.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

— результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

— эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

— социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности, наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;

[redacted] – качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

[redacted]

[redacted] – увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Форма базы наставляемых

№	ФИО настав-яемого	Контактные данные для связи (данные представителя	Год рождения наставля-емого	Основной запрос наставля-емого	дата вхождения в программу	ФИО настав-ника	форма наставни-чества	дата завершения програ- ммы	Результаты Программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ДОУ	Отметка о прохождении программы
1.											
2.											