

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №1»

306230 Курская область, Обоянский район, город Обоянь, ул.Ленина 88 т: 8(471)412-11-90
e-mail: detsad1_oboyan@mail.ru

Принято
на заседании Педагогического
совета МБДОУ №1
Протокол от 30.05.2022г
№ 4



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников в
муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении «Детский сад №1»

г.Обоянь, 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1», далее МБДОУ №1 определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Обоянского района Курской области включает концептуально-методологические основы, связанные с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно—педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Обоянского района Курской области.

1.3. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБДОУ №1 (далее — Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 У2273—ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 .№204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N2474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- решением президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16 «Об утверждении паспорта национального проекта «Образование»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 26. 12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N03273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (ред. от 20 августа 2021 г.);
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250-н «Об утверждении профессионального

стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»);

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно—методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- иными локальными актами Министерства просвещения Российской Федерации регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ- 1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- постановлением Губернатора Курской области от 08.12.2020 №385-пг «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- приказом комитета образования и науки Курской области от 18.03.2022 №1-358 «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Курской области»;

- локальными нормативными актами комитета образования и науки Курской области.

2.Основные понятия.

2.1.В Положении используются следующие понятия:

-Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в МБДОУ №1.

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

-Куратор – сотрудник МБДОУ №1, учреждения 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.

-Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

-Форма наставничества – способ реализации системы наставничества

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

-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.

2.2. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне МБДОУ №1;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель

образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

3. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

3.1. Цель системы наставничества педагогических работников в МБДОУ №1 – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов (студентов) в педагогической профессии.

3.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов, студентов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников, студентов, проходивших педагогическую практику в МБДОУ №1, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества внутри дошкольного и вне детского сада уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, студента в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МБДОУ №1, ознакомление с традициями и укладом жизни детского сада, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, студента в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью, педагогической практикой;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, студентов в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, студентов в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.3. В МБДОУ №1 применяются формы наставничества «педагог – педагог», «работодатель – студент» (модель «успешный профессионал - студент») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»). Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение

определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ №1.

4.1. Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в МБДОУ №1:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития; куратора наставничества; наставников — педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик профессиональной деятельности и профессионального взаимодействия с коллегами.

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБДОУ №1 включают:

- локальные нормативные акты, программы, сопровождающие систему наставничества в образовательной организации;
- персонализированные программы наставничества;
- консультационную и методическую помощь наставникам и наставляемым в разработке и реализации персонализированных программ наставничества; цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- положительный опыт работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества на региональном и муниципальном уровнях и уровне образовательной организации; - вертикальные и горизонтальные связи в управлении наставнической деятельностью;

-нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно—аналитическая деятельность субъектов региональной системы наставничества, направленная на поддержку наставничества педагогических работников в МБДОУ №1;

-система мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.1.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы МБДОУ №1 могут включать:

-рекреационную зону (групповое помещение, методическая комната) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

-доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. 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.

4.1.4 Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

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

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность коллективным договором организации, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, 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 МБДОУ №1, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

На муниципальном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса проводятся форумы, конференции, фестивали, конкурсы профессионального мастерства; организуется работа общественно — профессиональных объединений, ассоциаций, сообществ наставников, формируется муниципальный реестр лучших наставников, и др.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, МБДОУ №1 может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. N2 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа педагогов, воспитателей и других работников МБДОУ №1.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить 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». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа педагогов организации. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

5. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур МБДОУ №1) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в МБДОУ №1 и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал. Поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

5.1. Внутренний контур: образовательная организация

5.1.1. Наставничество организуется на основании приказа заведующего «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №1».

5.1.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом заведующего МБДОУ №1.

5.1.3. Заведующий МБДОУ №1:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями 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.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников,

аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

5.1.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается заведующим МБДОУ №1;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом наставников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с заведующим мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МБДОУ №1, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

5.2. Внешний контур: региональный уровень

Областное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования» (ОГБУ ДПО КИРО) оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

-...информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество в образовательных организациях» и др.;

- проведения курсов повышения квалификации для специалистов апробационных и стажировочных площадок, ресурсных центров по вопросам внедрения системы наставничества;

- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне, в том числе на основе информационно-коммуникационных технологий.

5.2.1. Региональный наставнический центр ОГБУ ДПО КИРО).

Региональный наставнический центр ОГБУ ДПО КИРО осуществляет организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг программ наставничества образовательных организаций Курской области:

- оказывает организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества; ...оказывает содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Курской области, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации; привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

– осуществляет сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях; – организует реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов наставничества образовательных организаций в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

5.2.2. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Курской области ОГБУ ДПО КИРО (ЦНППМ). ЦНППМ осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (далее — ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях:

- формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- содействует переносу приобретенных (усовершенствованных) педагогическими работниками профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные и эффективные практики наставничества педагогических работников образовательных организаций.

Одним из основных элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника является тьюторство.

Тьютор обеспечивает персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования; принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов; оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника; обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям профессиональной деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами наставничества.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого это долгосрочная (4—5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив. ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника ... осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

5.3. Внешний контур: муниципальный уровень.

Муниципальные методические службы осуществляют организационно—методическое сопровождение наставничества, и обеспечивают координацию системы наставничества в образовательных организациях на муниципальном уровне. Муниципальный координатор наставничества назначается приказом органа муниципального самоуправления в сфере образования числа работников муниципальной методической службы и обеспечивает:

- вовлечение педагогических работников образовательных организаций (в т.ч. педагогических работников в возрасте до 35 лет и в

первые три года работы) в систему деятельности в соответствии с целевой моделью наставничества;

- вовлечение педагогических работников образовательных организаций в деятельность муниципальных общественно-профессиональных объединений;

- взаимодействие на муниципальном уровне педагогов-наставников, образовательных организаций, реализующих программы наставничества; -

- содействие взаимодействию образовательных организаций, реализующих программы наставничества, с региональным наставническим центром;

- информирование на муниципальном уровне общественности о внедрении и реализации в образовательных организациях целевой модели наставничества, включая систему наставничества педагогических работников;

- контроль мероприятий по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях;

- содействие развитию организационных, кадровых, материально-технических, программно-методических, информационных условий реализации целевой модели наставничества;

- поддержку деятельности педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в образовательных организациях;

- привлечение к реализации программ наставничества образовательных организаций чья деятельность связана с образовательной деятельностью;

- взаимодействие образовательных организаций с предприятиями и организациями, государственными бюджетными учреждениями культуры и спорта, юридическими и физическими лицами, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью, в реализации целевой модели наставничества.

6. Ожидаемые (планируемые) результаты реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски.

Реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах» в образовательной системе Обоянского района Курской области. В результате реализации системы (целевой модели) 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.

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности МБДОУ №1 осуществляет мониторинг, состоящий из двух этапов.

6.1.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски; _ эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым; _
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

6.2 Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы; _ увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

6.3. При реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации возможны следующие риски:

- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту;

- низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

Преодоление и минимизация рисков при реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях обеспечивается скоординированностью усилий всех субъектов системы наставничества на всех уровнях.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

7.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологические службы, школа молодого воспитателя, педагогический совет и пр.);

- 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 педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

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

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. 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 образовательной организации;
- обращаться к куратору и заведующему МБДОУ №1 с ходатайством о замене наставника.

8.2. 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 образовательной организации;
- 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.

9. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

9.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

9.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

10. Завершение персонализированной программы наставничества

10.1. 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).

10.2. 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).

11. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

11.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБДОУ №1 создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

11.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБДОУ №1 публикуются после их завершения.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение утверждается приказом заведующего МБДОУ №1.

12.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом заведующего МБДОУ №1.

Прощуровано, пронумеровано
и скреплено печатью на 11
листах

Заведующий МБДОУ №1
С.Н. Севрюкова

